

MUJERES, DERECHOS Y SOCIEDAD

Número 30:

REFLEXIONES PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA.

Índice

REFLEXIONES PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA.

1. **Introducción**
Mirella Feingold
2. **Liderazgo global de las mujeres: De la teoría a la acción**
Geeta Desai
3. **La Igualdad Sustantiva en momentos de Crisis**
Mtra. Gabriela Ballesteros
4. **Sustentabilidad social y estereotipos de género: estrategia para el cambio cultural organizacional en el sector logístico**
Dr. Miguel Ángel Reyna Castillo, Dra. Paola Selene Vera Martínez y Dra. Laura Esther Jiménez Ferretiz
5. **La utilización del discurso jurídico para lograr la transformación sociocultural por la igualdad sustantiva de género**
Mtra. Lourdes Enríquez Rosas
6. **Más allá de las aulas: el empoderamiento tecnológico de las mujeres a través de la educación formal, no formal e informal.**
Mtra. Nayana María Guerrero Ramírez

INTRODUCCION:

Este número es dedicado a los trabajos presentados en el Seminario que realizó la Federación Mexicana de Universitarias, A.C., en el 2017, que llevó por nombre, *Atrévete a cambiar: a una cultura de Igualdad Sustantiva*. Nos encontramos ante la necesidad de explicar qué es la igualdad de género desde diversas perspectivas.

En esta selección, encontramos la exposición de Geeta Desai, antigua presidenta de *Graduate Women International*, quien nos habla sobre el liderazgo global de las mujeres que es un muy importante dentro del camino hacia un empoderamiento femenino en el mundo globalizado.

Enseguida tenemos una reflexión de la Mtra. Ballesteros sobre el hacer de lo humano y la búsqueda de una forma en que las personas alcancemos una democracia participativa que permita la armonía entre hombres y mujeres. Llegar a ese estado de Igualdad no es tarea fácil si se considera que el papel histórico de las mujeres es el de sujetos oprimidos y menospreciados en comparación con el otro sexo.

Las desigualdades sociales en México están estructuradas en múltiples áreas, y en el ejemplo económico, la sustentabilidad social, pese a la alza de la participación femenina en la producción económica, han permanecido los estereotipos de género que mantienen micro-machismos que escalonan drásticamente a violencias como la psicológica y la sexual hacia las mujeres, esto está claramente explicado en el artículo de los doctores, Miguel Ángel Reyna Castillo, Paola Selene Vera Martínez y Laura Esther Jiménez Ferretiz.

La permanencia de estas disparidades violentas está de la mano con la problemática de los esquemas jurídicos que aún criminalizan a la mujer en vez de darle un espacio, evitando la revictimización y respetando el derecho al libre desarrollo de la personalidad de todas y todos, como nos los explica la Mtra. Lourdes Enríquez en su artículo. Finalmente, contamos con el texto de la doctorante Nayana Guerrero quien nos habla del empoderamiento de las mujeres a través de la tecnología, una forma distinta pero fundamental, para

Mujeres, Derechos y Sociedad

Mayo 2020 :: Año 16:: Núm.30 :: ISSN 1870-1442

alcanzar la igualdad. Este trabajo fue presentado en otro seminario de la FEMU en 2019, sin embargo, fue prudente incluirlo considerando su afinidad con los demás artículos seleccionados.

Necesitamos una transformación social, económica, política y cultural, que impulse la creación de políticas públicas que garanticen el desarrollo de todos los seres humanos con acceso a una vida libre de violencia y de igualdad sustantiva, con esta publicación esperamos impulsar el debate y contribuir a esta transformación.

Liderazgo global de las mujeres: De la teoría a la acción¹

Geeta Desai²

¡Buenos días! Estoy muy feliz de estar aquí con mis hermanas mexicanas. Gracias por invitarme.

El nombre y el tema de su seminario, "Atrévete a cambiar: Por una cultura de igualdad sustantiva" es mucho muy oportuno. Hoy en día, los derechos de las mujeres y las niñas están siendo atacados; y en todo el mundo gobiernos, tribunales, tradiciones y normas sociales patriarcales están echando para atrás lo que se había logrado. Con este seminario, FEMU asume una postura firme y reta tanto a las mujeres mexicanas como a las mujeres de todo el mundo a ser valientes para cambiar a la sociedad, transitando de una cultura patriarcal a una cultura de igualdad de género.

Creo que antes de adentrarnos más en la discusión, todas deberíamos entender lo que significa "igualdad de género". No significa que los hombres y las mujeres sean iguales, siempre seremos diferentes. La igualdad de género significa que las necesidades y prioridades de mujeres y de hombres son naturalmente diferentes y que se deben tener en cuenta ambos conjuntos de necesidades y prioridades.

La igualdad de género no es un asunto de mujeres; debe preocupar y comprometer plenamente tanto a los hombres como a las mujeres. ¿Por qué? Porque la igualdad entre mujeres y hombres es un tema de derechos humanos y una condición previa para el desarrollo sostenible centrado en las personas.

Aunque la mayoría de los hombres pueden no darse cuenta, la igualdad de género también es buena para ellos, porque cada vez hay más evidencia de que los países con mayor igualdad de género obtienen el puntaje más alto en la escala de felicidad. Los países con mayor igualdad de género generalmente tienen más éxito económicamente hablando, porque las mujeres capacitadas son grandes activos

¹ Este artículo, fue previamente publicado en el libro: *Atrévete a cambiar: a una cultura de igualdad sustantiva*. Disponible en: https://femumex.org/portal/wp-content/uploads/2019/03/ATREVETE_A_CAMBIAR.pdf

² Presidenta de *Graduate Women International*.

económicos en los lugares de trabajo. También hay evidencia de que las empresas que tienen una mayor igualdad de género tienden a ser mejores lugares para trabajar.

Entonces, ¿cómo "nos atrevemos a cambiar a una cultura de igualdad"? El Dalai Lama dijo que "las mujeres salvarán al mundo" y Graduate Women International (GWI) está de acuerdo con él, pero cree que las mujeres tendrán que ocupar el lugar que les corresponde como líderes mundiales para salvar el mundo. Y ¿cómo logramos que el liderazgo global de las mujeres se transforme de teoría en acción? GWI cree que hay una hoja de ruta que puede ayudar a todas las mujeres a iniciar acciones que cambien sociedad y cultura

Al igual que con todas las hoja de ruta, ésta tiene un destino, un punto de partida y señales de tránsito a lo largo del camino para mostrarnos el que en un futuro nos llevará a una sociedad equitativa. Al revisar esta hoja de ruta, es importante que nos demos cuenta de que también se muestran todos los caminos que debemos evitar, porque si los tomamos nos llevarán de regreso al punto del cual partimos: a una sociedad de desigualdad y control patriarcal de las vidas de mujeres y niñas

Entonces, echemos un vistazo a nuestra hoja de ruta:

Nuestro punto de destino. Nuestro destino u objetivo es claro y fácil de entender: una sociedad justa y equitativa para cuya creación las mujeres sean líderes.

Nuestro punto de partida. Desafortunadamente, existe confusión respecto a cuál es nuestro verdadero punto de partida. Es difícil entender porque no todas las mujeres piensan de la misma manera: algunas creen que la inequidad de género no existe y sencillamente ignoran que hay injusticia social y económica; otras mujeres han perdido la esperanza y creen que no puedan cambiar la inequidad; a otras más les gustaría cambiar la cultura, pero no saben cómo hacerlo; y unas cuantas mujeres, como las presentes en el público, ya están trabajando arduamente para cambiar la sociedad.

Señales de tránsito. Aunque el punto de partida de nuestro viaje es un poco difícil, tenemos la suerte de que haya señales de tránsito para guiarnos en nuestro viaje. Entonces, demos un paseo por nuestro camino para entender las señalizaciones:

1ª Señalización: incrementar el número de mujeres que defiendan nuestra Causa

Todas estamos reunidas en el punto de partida, pero somos muy pocas y cada una de nosotras tiene una opinión diferente sobre la equidad de género. No nos ponemos de acuerdo ni siquiera respecto a la sencilla idea de que existe una gran necesidad de equidad de género en nuestro país. Además, no estamos de acuerdo sobre la mejor manera de avanzar.

Dado que somos unas cuantas y sabemos que la fuerza reside en el número, con mayor entusiasmo del mostrado en el pasado tenemos que reclutar más mujeres para que se unan a nuestra Causa.

Pero como probablemente saben, no siempre es fácil convencer a las mujeres para unirse con nosotras.

GWJ cree que solo podemos reclutar a otras mujeres para nuestra Causa si somos capaces de entender las fuerzas que, a favor y en contra, están impactando sus vidas diarias. La vida cotidiana de las mujeres se ve impactada por las cambiantes condiciones sociales, económicas y políticas en sus países, y que afectan los precios de los alimentos, la vivienda, la educación y otras necesidades básicas. Las vidas de las mujeres se ven impactadas por las actitudes patriarcales que controlan su educación y atención médica. Hay más obstáculos para su avance profesional. El acoso sexual en el lugar de trabajo y la inequidad salarial también están aumentando. Las mujeres mayores con pensiones fijas tienen dificultades financieras para llegar a fin de mes, mientras que el costo de la vida se ha incrementado exponencialmente. Entonces, para atraer mujeres a nuestra Causa debemos mostrarles que existe una conexión directa entre la inequidad de género y los problemas que están experimentando en el trabajo y en sus vidas familiares.

Convencerlas de que trabajar por la igualdad de género realmente puede ayudarlas, al eliminar los obstáculos que enfrentan en el trabajo y cambiar las condiciones sociales, económicas y políticas que aumentan el costo de la vida y provocan estrés, violencia y familias disfuncionales.

Mostrarles la relación directa entre involucrarse en la lucha por la equidad de género y los beneficios que verán en sus vidas.

Tenemos que mostrarles que al convertirse en agentes de cambio para la sociedad, pueden tomar el control de sus vidas. Las mujeres suelen decir que están demasiado ocupadas para involucrarse en otras causas, por lo que tenemos que convencerlas de que el tiempo que pasarán luchando por la igualdad de género será una inversión para crear una mejor vida para ellas mismas; y que aprender cómo defender temas de justicia económica y social puede ayudarlas a avanzar personal y profesionalmente en un mundo conectado.

Tenemos que ser proactivas en el reclutamiento de mujeres. No siempre podemos esperar que ellas se acerquen. En lugar de esperarlas debemos encontrarlas, no a mitad del camino, sino en el epicentro de sus preocupaciones. Porque no es suficiente hablar de justicia social y económica en abstracto, debemos hablar de que las mujeres han encontrado difícil alcanzarla y de cómo, con nuestro apoyo, pueden cambiar sus propias vidas y al hacerlo, cambiar la sociedad misma.

A las mujeres que creen que no existe la inequidad de género, debemos decirles que tienen mucha suerte de no sentirla, como sí la siente la mayoría de las mujeres. Pero, que por el bien de todas las mujeres que buscan la igualdad, debemos unirnos. Debemos ser capaces de convencerlas demostrando que las decisiones sociales, políticas y económicas tomadas por los hombres no han sido favorables para nosotras. Y debemos convencerlas de que la apatía no es una estrategia para construir el futuro que necesitamos para nuestras hijas y nietas.

2ª señalización: aumentar nuestro conocimiento

Todas las mujeres deben enterarse de las decisiones que han sido obstáculos para la igualdad. Hasta ahora, hemos estado acostumbradas a trabajar en los problemas causados por estas decisiones. Por ejemplo, cuando ayudamos a mujeres y niñas a obtener una educación, o cuando trabajamos para proporcionarles casa y trabajo a las personas sin hogar y desempleadas, o incluso cuando abogamos por cambiar las leyes en nuestros respectivos países, estamos trabajando para reducir o eliminar los problemas internos, no las decisiones que están causando los problemas.

Para crear un cambio duradero dentro de nuestras sociedades, debemos comenzar por abordar las decisiones que realmente han sido responsables de los problemas. Para hacer esto, necesitamos estar mucho más informadas sobre quién toma estas

decisiones y por qué y cómo éstas son responsables de enriquecer a ciertas poblaciones despojando de sus derechos a otras, particularmente a mujeres y niñas. Una de las cuestiones básicas que debemos entender es que vivimos en una economía global y que las decisiones económicas y financieras se toman a nivel global por parte de los tomadores de decisiones globales. La economía global es el resultado de la globalización y uno de sus primeros principios ha sido reducir el espacio de las políticas nacionales. Esto significa que los gobiernos de los países ya no toman decisiones en beneficio de sus ciudadanos. En cambio, nuestras políticas nacionales están inextricablemente ligadas a políticas globales que con frecuencia se manifiestan en forma de problemas socioeconómicos dentro de cada uno de nuestros países.

Sin una comprensión más profunda de las políticas globales y de cómo éstas afectan a cada uno de nuestros países, nunca seremos capaces de lograr los cambios sistémicos necesarios y duraderos dentro de nuestras sociedades. Por otro lado, si actuamos y pensamos de una manera basada en el conocimiento, si sabemos quiénes son los responsables de la toma de decisiones a nivel mundial, si comprendemos sus motivaciones y enfocamos hacia ellos la defensa de nuestra Causa, podremos influir en los gobiernos de nuestros países para desarrollar políticas contextuales que realmente apoyen a mujeres y niñas, y creen sociedades de igualdad sustantiva en todo el mundo.

3ª Señalización: incrementar la colaboración internacional

Una vez reconocida la dimensión global de nuestros problemas internos, podremos comprender nuestra tercera señal de tránsito. Sabemos que para hacer cambios dentro de nuestros respectivos países debemos trabajar tanto dentro como fuera de sus fronteras. Siempre me sorprende cuando las mujeres me preguntan por qué necesitan formar parte de GWI, una organización internacional, cuando tienen tantos problemas en sus propios países que necesitan resolver. Mi respuesta es siempre la misma: las soluciones a sus problemas internos no se encuentran exclusivamente dentro de su país, sino que radican en una sociedad global; y para resolverlos se necesita trabajar a nivel global y colaborar con mujeres de otros países.

Nuestros problemas internos se han convertido en grandes rompecabezas, pero

mediante la colaboración internacional, nuestras hermanas de otros países traerán consigo las piezas que necesita el rompecabezas y así resolver cualquiera de los problemas en nuestro propio país. Juntas somos más fuertes porque cada una de nosotras aporta información vital que a otras podría faltarle.

En estas colaboraciones debemos ser inclusivas y reconocer nuestra diversidad: cada una de nuestras hermanas es importante ya sea que ella tenga educación o no, ya sea que venga de un área rural o urbana, ya sea que hable nuestro idioma o un dialecto. Debemos unir a hermanas de todas las edades, religiones, etnias y razas. Debemos admirar a nuestras hermanas que entienden el mundo de la tecnología, pero también debemos a nuestras hermanas indígenas que son guardianas de las antiguas tradiciones y del conocimiento de la tierra. Cada una de nosotras es una socia valiosa en quien confiar y debemos respetarnos mutuamente. Juntas somos más fuertes.

4ª Señalización: reconocer quién toma las decisiones y defender nuestra Causa por todos los medios

Durante las últimas tres o cuatro décadas, hemos vivido en un mundo nuevo que está cada vez más dominado por dos factores: la economía de libre mercado y las tecnologías de información y comunicación (TICs) altamente desarrolladas. Sin embargo, seguimos actuando y defendiendo los asuntos como lo hicimos en los "días de la sociedad preglobal", cuando los gobiernos nacionales sentían una responsabilidad hacia sus ciudadanos más pobres, cuando las organizaciones sin fines de lucro eran capaces de complementar los programas gubernamentales que buscaban eliminar la pobreza, cuando protestábamos por la injusticia social y económica mediante escritos dirigidos a nuestros gobiernos, cuando cada uno de nuestros países tenía su propia y distintiva economía, con políticas macroeconómicas que eran relevantes para sus ciudadanos.

Quiero hablarles sobre dónde estamos hoy: la economía de libre mercado que ha cambiado todo y ha creado una nueva ecología global, con nuevas reglas y acuerdos que han dado lugar a nuevas estructuras de dominio y control. La mayoría de nuestros países se ha adherido a las políticas de libre comercio que han requerido que nuestros respectivos gobiernos lleven a cabo "Programas de ajuste estructural",

los cuales hacen que disminuya el papel del gobierno en la vida de sus ciudadanos. El principio fundamental de la economía de libre mercado es que la "mano invisible del mercado" ayudará a que el comercio florezca en todos los países ayudando a ricos y a pobres. De hecho, la globalización no ha funcionado para todos. En muchos países ha provocado un empleo desigual, más pobreza, el resurgimiento de problemas sociales, la eliminación de bienes públicos como la sanidad, la educación y la seguridad alimentaria. Y ha profundizado la división de género entre hombres y mujeres; en algunos casos, ha contribuido a la erosión de los derechos de las mujeres y ha revivido y exacerbado sus problemas, haciendo que muchas sociedades sean mucho más desiguales de lo que eran.

En esta nueva ecología global, nuestro enfoque y lucha para solucionar problemas tienen que cambiar. Ahora tenemos que comenzar a practicar lo que GWI llama Defensa de nuestra Causa por todos los Medios, lo cual significa que primero tenemos que identificar quiénes son los verdaderos responsables de la toma de decisiones. Ya hemos hablado de que los gobiernos solo son actores secundarios en la toma de decisiones que afectan a sus ciudadanos. Entonces, ¿quién está diseñando las nuevas reglas? Para entenderlo debemos identificar a las personas e instituciones responsables de crear la economía de libre mercado. Hay tres entidades con las que debemos familiarizarnos: la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI). Hemos escuchado sobre las tres instituciones, pero no estamos seguras de qué hace cada una o de cómo funcionan.

El FMI se promociona como "una organización de 188 países que trabaja para fomentar la cooperación monetaria mundial, garantizar estabilidad financiera, facilitar el comercio internacional, promover más empleo y crecimiento económico sostenible, y reducir la pobreza en todo el mundo". Cumple su misión de diversas formas. El dar seguimiento y presentar informes sobre la evolución económica es una gran parte de su tarea, incluida la formulación de recomendaciones a los países miembros sobre futuras vías de acción.

El Banco Mundial ofrece: "asistencia financiera y técnica a los países en desarrollo de todo el mundo" en un esfuerzo por "reducir la pobreza y apoyar el desarrollo". La

Organización Mundial del Comercio (OMC) dice ser "la única organización internacional global que se ocupa de las reglas del comercio entre las naciones". Sus tareas se centran en desarrollar acuerdos comerciales entre naciones para alentar el comercio transfronterizo. Esto incluye establecer los acuerdos, interpretarlos, y facilitar la solución de controversias.

No cabe duda que estas tres instituciones desempeñan un papel muy importante en la economía mundial y que tienen un gran impacto en casi todos los países del mundo, pero especialmente en los países en desarrollo y en los menos desarrollados.

Las tres organizaciones se describen a sí mismas como promotoras de un desarrollo positivo, pero no todos están de acuerdo con la forma en que se autoevalúan. Aunque sí brindan ayuda financiera a los países más necesitados, como casi cualquier otro método conocido para otorgar recursos, el dinero llega con condiciones y los motivos detrás de las iniciativas a menudo son cuestionados.

Por ejemplo, lo que llaman "promover el crecimiento económico", sus detractores lo consideran como un modelo para destruir la economía local y afectar al medio ambiente mediante la globalización que beneficia solo a los ricos. Protestas, incluidas la de Davos en Suiza, la de Washington, D.C., la de Cancún en México y las de otras ciudades importantes, son habituales durante los eventos del FMI, del Banco Mundial y de la OMC.

Por lo que no es suficiente que sepamos cuáles son sus declaraciones y misión, necesitamos profundizar y entender la relación entre nuestros respectivos países y estas instituciones, y lo que estas instituciones están haciendo en nuestros países. ¿Cuáles son los acuerdos que se han firmado? ¿A qué compromisos se ha llegado? ¿Cómo afectan éstos los derechos humanos, particularmente los derechos de las mujeres en nuestros países?

Otro responsable muy importante para la toma de decisiones a nivel mundial es Estados Unidos, en particular para México, pues fue una fuerza líder en el establecimiento de la Organización Mundial del Comercio y continúa teniendo una gran influencia sobre esa institución. Además de su influencia en el mundo a través de acuerdos comerciales, Estados Unidos también proporciona la mayor parte de la

ayuda humanitaria en el mundo, la cual en 2015 ascendió a 45 mil millones de dólares. Si bien la ayuda humanitaria se otorga como respuesta a desastres graves, reducción de la pobreza, atención médica y otros programas de desarrollo, también debemos recordar que las preocupaciones de seguridad nacional continúan impulsando la política de asistencia de los Estados Unidos. Otros de sus objetivos son proporcionar estabilidad a regiones en conflicto son alentar alianzas, promover la democracia, o contribuir a los esfuerzos antiterroristas y de aplicación de la ley en el extranjero.

Al igual que respecto a los otros responsables de la toma de decisiones a nivel mundial, corresponde a las mujeres del mundo entender la relación de sus respectivos gobiernos con los EE. UU. Y los objetivos de su ayuda dentro de las fronteras de sus países. Una vez que hayamos identificado a los tomadores de decisiones globales que tienen la mayor influencia en nuestros países, tenemos que estudiar su influencia social, económica y política. ¿Cómo han afectado a los derechos humanos, cómo han impactado a las mujeres y a las niñas?

Ya habíamos hablado de que, hasta ahora, hemos estado trabajando para solucionar los problemas que enfrentan las mujeres en nuestros países y no en las decisiones que han dado como resultado estos problemas. Al identificar a los tomadores de decisiones globales y sus decisiones, podemos enfocar nuestros esfuerzos de defensa y nuestro trabajo para cambiar algunas de estas decisiones.

La defensa de nuestra Causa por todos los medios debe dirigirse hacia todos los involucrados: a los responsables de la toma de decisiones a nivel mundial, así como a los gobiernos de nuestros propios países; y debe basarse en el conocimiento de las interrelaciones de todas estas entidades. Para influir sobre los gobiernos de otros países, debemos abogar ante la ONU y sus agencias. Esto también es parte de la práctica de la defensa de nuestra Causa por todos los medios.

Si bien es muy importante continuar trabajando en proyectos nacionales para proporcionar educación, capacitación, empleo, hogar, alimentos y agua a las mujeres y niñas más pobres de nuestros países, nuestra mejor oportunidad de lograr cambios sistémicos en la sociedad es enfocarnos hacia las decisiones y políticas responsables de estos problemas.

Ahora ya podemos entender la importancia de trabajar al otro lado de las fronteras de los países, pues independientemente de nuestras diferencias, debemos recordar que son muchos más los adversarios en común que tenemos. Y será necesario que todas estemos unidas en una colaboración internacional para desafiar a los responsables de la toma de decisiones globales de manera que las políticas económicas y comerciales se orienten al desarrollo humano, estén bien pensadas, sean de largo alcance, alienten y no desalienten a los gobiernos de nuestros respectivos países a implementar políticas y leyes nacionales que estén a favor y no en contra de mujeres y niñas en lugar de afectarlas.

5ª Señalización: aumentar el número de mujeres en los puestos clave de toma de decisiones.

No cabe duda que a lo largo de los años ha aumentado el número de mujeres en puestos gubernamentales, ya sea por elección o designación, en altos cargos corporativos, y en otros puestos de liderazgo. Tenemos mujeres maravillosas, inteligentes y analíticas en todos los sectores: en el gobierno, en el sector privado, en la educación y en la sociedad civil. Pero las cifras no han aumentado lo suficiente como para mostrar el tipo de cambios drásticos en políticas y legislación que crearían una igualdad sustantiva.

Las mujeres deben ser incluidas en el proceso de toma de decisiones porque éstas no son neutrales respecto al género. Es importante quién toma la decisión porque ésta se basa en las experiencias de vida de la persona que la toma. Los hombres experimentan la vida de manera muy diferente a las mujeres; y las decisiones tomadas por los hombres reflejan la suma total de sus vidas.

Las mujeres también toman decisiones basadas en las experiencias de sus vidas, pero hay evidencias que muestran que las mujeres además toman en consideración lo que es bueno para sus países, comunidades y familias.

No solo necesitamos una gran cantidad de mujeres en posiciones de liderazgo, sino que necesitamos que ocupen puestos clave. ¿Cuáles son algunos ejemplos de estos puestos clave? En el sector privado, son aquellos en donde las mujeres serán responsables de las decisiones sobre tecnologías, productos, servicios y mercadotecnia que fomentarán el desarrollo de una sociedad equitativa en lugar de

productos, servicios y mercadotecnia que consoliden los prejuicios existentes contra las mujeres. En puestos de elección, las mujeres deben ocupar puestos donde elaboren iniciativas que respalden la equidad de género, así como legislación y leyes que favorezcan por igual a hombres y mujeres. En el gobierno, los puestos clave son aquellos donde las mujeres sean quienes diseñen políticas y programas que apoyen a mujeres en lugar de abandonarlas. En educación, los puestos clave son aquellos en los que las mujeres son responsables de elegir el plan de estudios y no solo de impartirlo.

En todos los sectores, los puestos clave son aquellos donde no sólo se asesora sino que se tiene el control sobre las decisiones finales.

Y necesitamos mujeres en estos puestos, en todos los niveles de toma de decisiones: a nivel comunitario, estatal, nacional, regional y global.

Por lo que todas debemos asumir la responsabilidad de identificar esos puestos clave y comprometernos a apoyar a las mujeres que tienen el valor de ocuparlos.

Destino: una Sociedad de Igualdad Sustantiva Creada por Mujeres

Al seguir la señalización, hemos llegado a nuestro destino.

Programa de GWI para la capacitación y el desarrollo en liderazgo global de las mujeres

Ahora bien, ¿cómo puede GWI apoyar a las mujeres para que transiten desde comprender lo que es la teoría del Liderazgo Global de las Mujeres hasta la adopción de medidas para la acción? GWI cree que el primer paso importante es capacitarse en habilidades de Liderazgo Global, para lo cual ofrece a sus asociadas la capacitación y el desarrollo adecuados.

Nuestras madres fundadoras, Virginia Gildersleeve, Rose Sidgewick y Caroline Spurgeon tenían gran confianza en las habilidades de las mujeres graduadas. Incluso creyeron que podríamos crear una sociedad pacífica, equitativa y justa, una sociedad de igualdad sustantiva. Creían que las mujeres graduadas, unidas por la confianza y el respeto mutuo, y que trabajaran en colaboración internacional, podrían abogar con éxito por los derechos humanos, particularmente los derechos de las mujeres y las niñas. Y también creían que las mujeres graduadas deberían usar la ventaja de su educación para ser líderes tanto en sus países como en el mundo.

Nuestro Programa de Capacitación y Desarrollo en Liderazgo Global para Mujeres se basa en estos valores y creencias. Al igual que nuestras madres fundadoras, el actual Consejo de GWI también cree que, con si las apoyamos, nuestras asociadas y nuestras NFAs pueden ser líderes para crear una sociedad pacífica, justa y equitativa.

La segunda Señalización en nuestro camino hacia una sociedad equitativa fue "Aumentar el conocimiento". Creemos que el conocimiento es un requisito básico en el Desarrollo del Liderazgo Global para Mujeres y también el más subestimado. La mayoría de las personas no ha entendido que el conocimiento es el primer paso para cambiar la sociedad, pues tenemos que familiarizarnos con la dinámica de la sociedad en la que vivimos para ver qué debe cambiar y cómo lograr dichos cambios. Nuestra capacitación es específica para cada país y les ayudará a desarrollar su conocimiento sobre:

- Cómo su país está siendo influenciado por la economía del libre mercado
- Las decisiones a nivel global que han influido en el gobierno de su país
- Las políticas internas que han resultado de esta influencia
- El impacto de estas políticas en la población en general, pero especialmente en las mujeres y las niñas
- Cómo defenderse de manera efectiva en una economía global y así lograr cambios específicos
- A quién dirigirse para obtener los mejores resultados
- Formas en que su NFA puede colaborar ante la ONU.

Nuestra capacitación se enfoca en la Meta de Desarrollo Sostenible # 4: Asegurar Educación Inclusiva y de Calidad para Todas y Promover el Aprendizaje a lo Largo de la Vida. Sin embargo, las habilidades de Liderazgo Global que ustedes desarrollen serán aplicables a cualquier asunto sobre el que elijan trabajar.

LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN MOMENTOS DE CRISIS³

Gabriela Delgado Ballesteros⁴

IISUE UNAM

En este escrito se habla de personas, refiriéndose al yo en la diversidad de orientaciones, opciones sexuales y genéricas; aun cuando mis ejemplos están enfocados a las relaciones de mujeres y hombres, hago alusión a que su sexo biológico es diferente a su identidad y condición de género; ello porque si a las mujeres se les ha marginado, subordinado y oprimido la situación de aquellas personas que tienen una orientación sexual diferente a la norma heterosexual se encuentran en peores condiciones de aquellas que cumplen con lo establecido en una sociedad que resalta y alaba lo preestablecido en un orden androcéntrico y patriarcal.

Hablaré de la igualdad como un derecho humane⁵, lo que remite a sus oponentes o antónimos, las desigualdades; punto importante porque desde una perspectiva de género feminista las diferencias no deberían de implicar desigualdad; sin embargo, es necesario preguntarse ¿Qué es la igualdad y por qué se han dado debates cuando se trata de las condiciones de género de las personas? ¿Por qué el poder, la norma y las regulaciones determinan concepciones sobre la igualdad, las diferencias y la diversidad? ¿Cómo afecta el tiempo las concepciones sobre la

³ Este artículo, fue previamente publicado en el libro: *Atrévete a cambiar: a una cultura de igualdad sustantiva*. Disponible en: https://femumex.org/portal/wp-content/uploads/2019/03/ATREVETE_A_CAMBIAR.pdf

⁴ Investigadora del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de México.

⁵ La mayor parte de las lenguas del mundo (incluido el griego, el latín, el sánscrito, el hebreo, el chino, el japonés, el ruso, el alemán, el holandés, el quechua y un largo etcétera) distinguen los dos conceptos, el de *humán* y el de *hombre*, pero el francés y el español no lo hacen, lo cual es un defecto, que aquí hemos subsanado echando mano del morfema castellano *human-*, que aparece en palabras como 'humano', 'humanidad', 'humanizar' y 'humanamente', y convirtiéndolo en el sustantivo *humán*, que rima con *orangután*. La forma plural de 'el *humán*' es 'los *humanes*', según la regla habitual. En español actual, 'hombre' casi siempre se refiere al *humán macho*, al *varón* (término que ha caído en desuso, pues 'hombre' ha ocupado su campo semántico)." Mosterín (2006: 259, 260)

igualdad de derechos? ¿Qué efectos tiene la crisis en el tiempo, y en los derechos humanos? ¿Qué hay que hacer para seguir avanzado en beneficio de la humanidad en su totalidad?

IGUALDAD

El término de igualdad quedó establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 como principio básico para todos los países que la firmaron, comprometiéndose a su cumplimiento ante las Naciones Unidas. Esta Declaración establece que todos los seres humanos somos iguales ante la ley sin distinción alguna, toda persona tiene derecho a todos los derechos y libertades establecidos en esta declaración. Aparentemente se incluyó a las mujeres, pero se utilizó un término gramaticalmente masculino; en su artículo primero dice:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos a los otros”, es de hacer notar que lo fraternal hace referencia al hombre no a la mujer, para ello existe el término sororal.

En México estos preceptos internacionales se encuentran establecidos en varios artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, resalta el artículo 1 que incorpora los derechos humanos de la declaración, el concepto pro persona y los tratados internacionales firmados por México y ratificados por su Congreso, dando un sentido más claro al valor de la igualdad y al de la libertad como las formas de lograr todos los otros derechos y los más altos niveles de humanidad, abriendo un horizonte que acerca a las personas a la luz, la esperanza, los deseos y la paz, especialmente en estos momentos trágicos de nuestro país y del mundo en general. Hablar de igualdad en su amplia acepción es caminar hacia una democracia participativa y deliberativa como condición de una ciudadanía plena, que permita nuevos pactos entre mujeres y hombres y todos sus colectivos para lograr la justicia y la felicidad (Bárcena y Prado 2016); de ahí la importancia de la educación para las generaciones futuras.

La igualdad ante la ley no necesariamente llega a consolidarse en los hechos de la vida cotidiana; bien se dice que hay un abismo entre el *jure* y el *facto*, no porque esté prescrito un precepto se logra instrumentar en las políticas públicas y mucho menos practicarse en la cotidianeidad, incluso hay derechos que cuando se carece de recursos para lograrlos, el Estado puede apelar al principio de progresividad; esto no sucede con el derecho a la igualdad porque es un derecho autónomo y normativo, es decir, se debe de cumplir independientemente de cualquier situación ya que no tiene limitaciones. Alda Facio nos dice que “el derecho humano a la igualdad es indispensable para poder gozar de los otros derechos.” (s/f 27)

En la mayoría de los postulados y políticas públicas se habla de la igualdad de oportunidades, que hace referencia a que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder a los recursos y a los servicios; en México es un logro en la educación esta igualdad, tanto las mujeres como los hombres han tenido las mismas oportunidades de ingresar a cualquiera de los niveles del sistema educativo. En el caso de la UNAM tenemos un 51 y 49% de matrícula de hombres y mujeres, respectivamente; ello no quiere decir que se tengan garantizadas todas las igualdades entre los géneros.

Para garantizar que lo sustantivo se vuelva realidad, no solo se debe invocar la oportunidad del acceso, es necesario considerar otras igualdades: de trato, de participación y de los resultados; en otras palabras, la permanencia en el proceso continuo del sistema educativo con la misma posibilidad de calidad y pertinencia para todas las personas y, ante todo y sobre todo, en los resultados. La igualdad debe medirse en función de que se haya logrado un proceso total de igualdad e igualitario.

Alicia Bárcena y Antonio Prado (2016) nos hablan de los aspectos que abarca un derecho a la igualdad: la igualdad en la participación política, a la procuración de justicia social, a los medios relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales conocidos como los DESC; por ejemplo, a la distribución de las riquezas para procurar el bienestar y tratar de disminuir las desigualdades económicas, permitirían, entre otras cosas un pleno desarrollo de capacidades para lograr una educación integral, que a su vez permitirían la libertad y la autonomía necesarias para poder soñar en proyectos de vida y abolir las desigualdades y al pleno ejercicio

de derechos.

La teoría feminista puso en evidencia la distancia que existe entre los discursos normativos sobre la igualdad y las interacciones cotidianas, mostrando múltiples enclaves de reproducción de la desigualdad, entre los que destaca la consideración del otro o la otra como inferior en rango y en derechos.

IGUALDAD, EQUIDAD Y DIFERENCIA

Sabemos que es casi imposible lograr la igualdad cuando se parte de condiciones desiguales, por lo que, en la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín, se discutió el impulso que ciertos países hicieron del concepto de equidad.

Es necesario hacer una diferenciación en los términos de igualdad y equidad, ya que se han utilizado como sinónimos y han sido causa de debates en caucus de algunas de las conferencias de Naciones Unidas; los países de habla hispana consideraron que la igualdad podía interpretarse como si las mujeres quisieran ser iguales que los hombres; para el feminismo esto es falso, queremos ejercer y que se garanticen nuestros derechos, respetando nuestras especificidades genéricas. Por otro lado, y paradójicamente, los países más conservadores y la Santa Sede impulsaban el término equidad, ya que parece más justo, no necesariamente de la Justicia con mayúsculas porque no parte de un valor o principio universal de una carta de Naciones Unidas, como sí lo es el derecho a la igualdad.

No existe algún postulado que haga a la equidad exigible y justiciable; aun cuando se sabe de la dificultad para llegar a ella, es necesario apelar a su protección, ejercicio y garantía por medio de los mecanismos establecidos en las constituciones, las leyes y los reglamentos que permiten llegar a sanciones en el caso de que no se cumpla; no es casual que el conservadurismo tienda a impulsar la equidad porque si no se logra no hay sanción que se le imponga.

¿Cómo lograr la igualdad si se parte de la desigualdad? Desde mi punto de vista, cumpliéndose la ley y la impartición de justicia, erradicando la corrupción y la impunidad y aplicando una estrategia: la equidad, el mejor ejemplo de una acción afirmativa temporal.

Para lograr la igualdad y eliminar la discriminación que existe contra las mujeres, se requiere de acciones afirmativas que permitan dar a todas las personas lo que necesitan como una plataforma de despegue que vaya igualando las oportunidades, para que el desempeño y los resultados sean los mismos para todas y todos. Esto implica no solo medidas legislativas, además se requiere de políticas públicas y programas de acción que incluyan la no discriminación y valoración positiva de las diferencias, de tal forma que se llegue al objetivo, a largo plazo y sustentable de la igualdad sustantiva como derecho humano.

La equidad permite un trato diferente a partir de las necesidades o condiciones que impiden un despegue que de resultados iguales en la adquisición de bienestar y de bienes materiales; de esta manera los preceptos legislativos que hablan de igualdad y de dignidad pueden cumplirse. La vinculación de este principio y esta acción permiten el trato idéntico o el trato diferenciado según las necesidades y condiciones en que vivan las personas.

Insisto, no existe ninguna ley o tratado que de amparo a la equidad como un principio a seguir; así mismo, no hay nada que vincule a la equidad con la no discriminación, por ello la equidad tiene que estar pensada como una acción afirmativa temporal al derecho a la igualdad.

Ante estas problemáticas de interpretación Alda Facio (S/F b) nos dice que el modelo de igualdad sustantiva requiere, por parte del Estado, de dos tipos de estrategias:

- 1) acciones para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y,
- 2) acciones para corregir las desigualdades de poder entre hombres y mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer resulta fundamental porque incorpora cuatro conceptos que permiten que la igualdad sea más fácil de lograr: uno es tomar en cuenta que mujeres y hombres somos igualmente diferentes entre ambos y al interior de ambos; el segundo, es discriminatorio todo trato que tenga por resultado la desigualdad; el tercero es la igualdad de resultados; lo que quiere decir que si a una mujer se le da un trato idéntico al del hombre y ese trato la deja en una posición inferior, esa acción es discriminatoria aunque la intención haya sido lograr la igualdad; y el cuarto es la

obligatoriedad de los Estados al cumplimiento, promoción y sanción en caso de que no se cumplan los preceptos de la Convención.

No es hacer que las mujeres y los hombres sean iguales, es dictaminar que toda persona tiene el reconocimiento por parte de los Estados del goce y ejercicio de todos los derechos, dejando claro que lo que nos iguala es nuestra condición de humane en la humanidad y no los bagajes biológicos, ni las orientaciones sexuales.

Garantizarles a las mujeres los mismos derechos que tienen los hombres es abolir privilegios ancestrales; en ocasiones lo que se ha hecho es darle al sexo femenino un trato especial ante ciertas circunstancias (embarazos) o situaciones (trabajos nocturnos), con ello no necesariamente se ha cumplido con el principio de igualdad que exige la Declaración Universal de los Derechos Humanos; es una forma discriminatoria de concebir la igualdad de los sexos porque no se ha partido de las necesidades y especificidades del cuerpo de las mujeres, sino que éstas se usan como pretexto para hacer otro tipo de discriminaciones, manteniendo los privilegios de los hombres; Facio (S/F a) nos dice “los hombres y las mujeres pueden tener, y de hecho tenemos, distintas necesidades pero no presupone que debido a esas diferencias, las masculinas deban ser las identificadas como las necesidades de los seres humanos y las de las mujeres como las necesidades específicas de las mujeres” (p. 9). Mucho menos cuando estas necesidades son para mantener en bienestar a la especie humane.

Sí, tenemos introyectada una ideología que tiene 5 777 años, en donde la Ley fue construida por hombres; la igualdad y los derechos humanes son constructos androcéntricos; la igualdad, está fincada en una norma cuyo parámetro de medición ha sido el hombre, lo que ha derivado en discriminaciones y sexismo hacia todo aquel cuerpo que no entra en el patrón establecido.

No obstante, el concepto de igualdad puede ser deconstruido y resignificado para que todo lo referido a la mujer o a lo femenino tenga el mismo valor que lo referido al hombre o a lo masculino, ideal del feminismo, que la igualdad signifique eliminar las diferencias que impiden el desarrollo y la diversidad, porque hablar de igualdad es hablar de diferencias, sin que estas determinen una devaloración; es eliminar lo masculino como el patrón humane a seguir. Han sido justamente esas

diferencias las que han provocado la desigualdad, la discriminación y la opresión de más de la mitad de la población causándoles muerte y desazón. Como dice Alda Facio (S/F a) “una igualdad entre hombres y mujeres basada en la eliminación del sexismo en todas sus manifestaciones y no en la eliminación de las diferencias entre los sexos” (p. 1)

¿Qué determina entonces las desigualdades y por ende el atentado a los derechos humanos?

La falta de voluntad política de quienes tienen el poder para erradicar lo que han sido privilegios para unos y desesperanza para otras y otros; entre las instituciones están las religiones patriarcales que abierta o solapadamente se oponen a la igualdad; las costumbres y tradiciones misóginas que entronizan la superioridad del sexo masculino; los estereotipos sexuales que mantienen la inferioridad de los roles femeninos y las políticas neoliberales que han contribuido a la feminización de la pobreza. Ya veremos cómo se juegan estos factores o elementos.

DESIGUALDAD Y DIFERENCIA

La condición de desigualdad de las personas marca las diferencias o hace las diferencias, las cuales tienen causas macro y micro, hay que tomar conciencia de los llamados efectos dominó o del vuelo de las mariposas, que al afectar a una parte se afectan todas.

A nivel macro es necesario reconocer que los beneficios al desarrollo económico, social y personal están trocados y truncados en las desigualdades sociales por un modelo económico neoliberal que considera a las personas mercancías, y a las mujeres esclavas de la reproducción o cosificadas.

Bárcena y Prado (2016) nos dicen: “CEPAL identificaba en esencia la desigualdad como desigualdad económica (...) América Latina y el Caribe aún es (...) la región más desigual del mundo. Y con la certeza de que el patrón de desarrollo y modernización perpetuó las brechas socioeconómicas basadas en el origen racial y étnico, el género y la clase social.” (p. 9-10)

Se ha confundido la pobreza con la imposibilidad de adquirir bienes materiales, cuando lo que afecta más son las desigualdades y las brechas cada vez más profundas entre las clases sociales; en el mundo hay muy pocos ricos y millones de pobres. La opresión de esta desigualdad recae sobre las mujeres o a los géneros que no siguen los patrones hegemónicos.

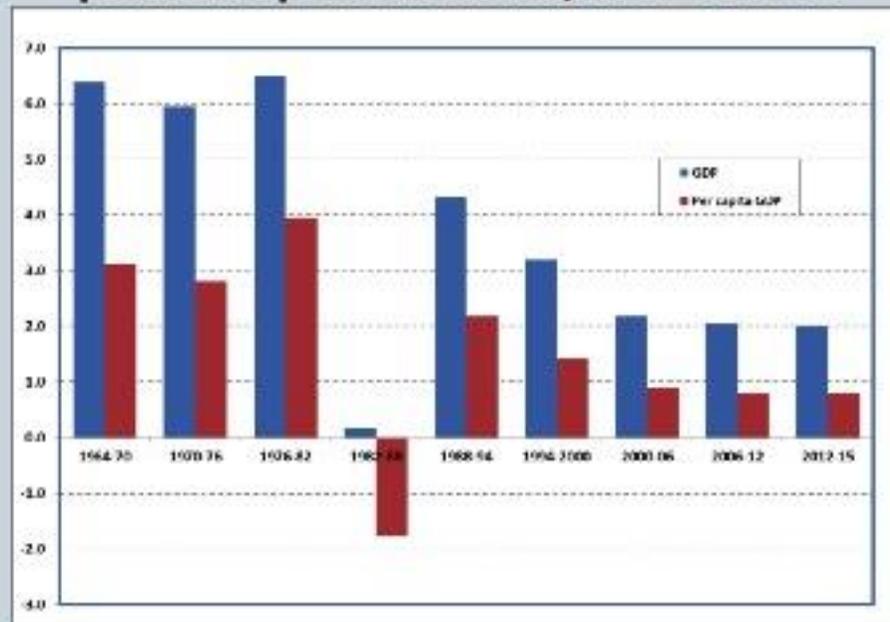
Haciendo una crítica a los programas que supuestamente quieren erradicar la pobreza, Clara Jusidman dice:

Abatir la desigualdad significa hacer una redistribución de ingresos y de riqueza, afectando a los sectores de altos ingresos, como, mejorando la situación de los sectores de bajos ingresos, y en este caso [refiriéndose a SEDESOL] sólo se ha dedicado a manejar los programas que empiezan en la etapa del neoliberalismo que simplemente es tratar de hacer transferencias de ingresos a las poblaciones pobres (Langner y Hernández 2017)

Estas desigualdades determinan en las mayorías exclusión y marginación social; la pobreza no se mide sólo por la falta de dinero, es no tener poder. Desde una perspectiva de género, son también pobres quienes no tienen tiempo para combinar sus responsabilidades familiares, laborales y el ocio necesario para la reflexión, ante ello las más pobres son las mujeres. Imaginen su situación en momentos de crisis económica.

Gerardo Esquivel (2017) demuestra que el Producto Interno Bruto ha ido disminuyendo con las diferentes administraciones presidenciales; lo más grave es que el poder adquisitivo de la gente lo ha hecho de forma más acelerada; en el sexenio de 1982 a 1988 de Miguel de la Madrid, bajó a menos cero, determinando el deterioro de la mayoría de las familias mexicanas y el enriquecimiento exuberante y desmedido de algunas pocas; no hablaré en la actualidad de los Duartes, de Odebrecht o de los diversos socavones que hundan al país. Imaginen los malabares que han tenido que hacer las mujeres ante estas dificultades económicas.

México: Tasa de crecimiento anual por periodo presidencial, 1964-2015



Estas crisis han trastocado las relaciones familiares, parece ser que un sólo salario no satisface las necesidades básicas de sobrevivencia, se requieren hasta dos salarios mínimos más; las mujeres han entrado a la fuerza laboral con el peso de la creencia de que deben y quieren atender las responsabilidades familiares y que los hombres ni deben ni quieren hacerlo, dando origen al estrés y a una doble jornada laboral. En la medida que no exista igual participación de los hombres en las necesidades y labores de los hogares, y nosotras tengamos que romper los patrones tradicionales de salir al mundo del trabajo sin que los hombres asuman responsabilidades en el hogar.

En parte el origen de la estructura de las desigualdades son las relaciones de género, que derivan en la división sexual del trabajo; pero hay otros factores que se institucionalizan e instituyen determinando la reproducción de valores y estereotipos que provocan las desigualdades.

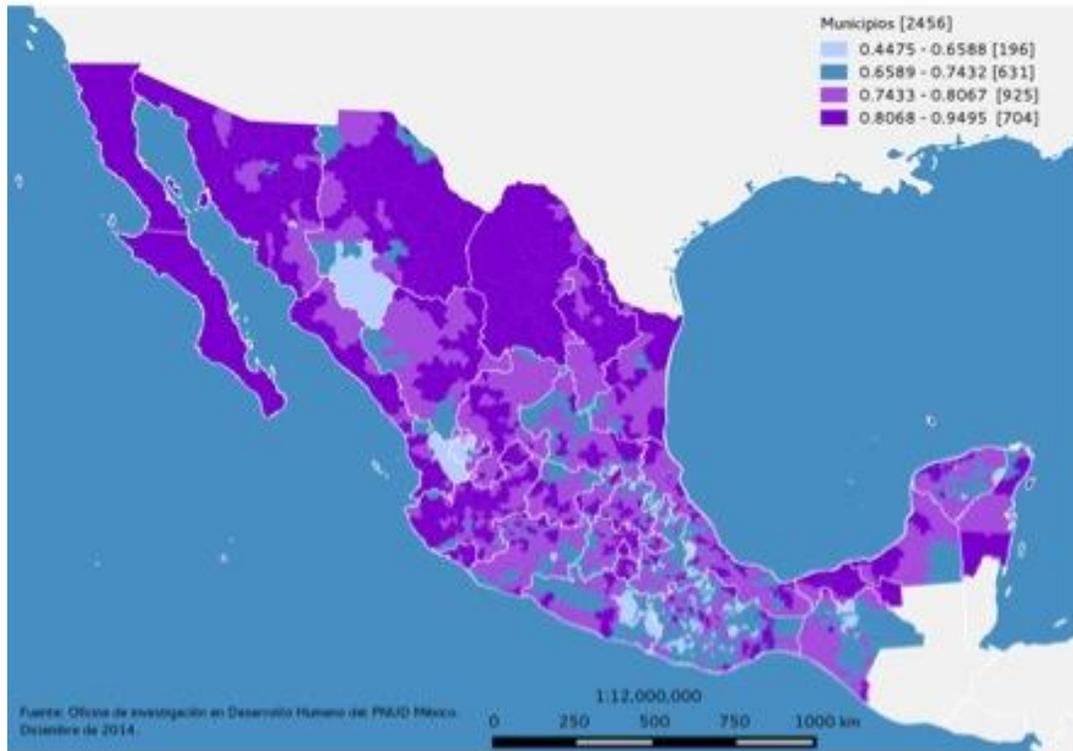
Para conocer las desigualdades, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desarrolló el Índice de Desigualdad de Género (IDG) que permite observar las dimensiones en que las mujeres tienen desventajas con respecto a los

hombres en una sociedad que pretende el desarrollo igualitario; las más notorias son desigualdades en:

- La mortalidad por la falta de nutrición y el acceso a los servicios de salud.
- La natalidad, dada la preferencia que se tiene por los niños en las sociedades dominadas por los hombres.
- Las oportunidades en la educación, en la política, en lo laboral, etc.
- Profesionales, tanto en el acceso al empleo formal, como en la posibilidad de ascender a mejores puestos y salarios.
- Las posesiones, al no tener bienes inmuebles a su nombre; en el desarrollo de actividades comerciales y económicas por no considerarse sujetas de crédito, y en la herencia, por dar sólo algunos ejemplos y no hablar de las mujeres solas y viudas que no tuvieron una cotización para su vejez y viven como se dice “de arrimadas”.
- El hogar, por la división sexual del trabajo, por sobre carga y por las relaciones desiguales en las familias con respecto a la economía del cuidado (Sen 2002)

En el caso de México tenemos el mapa del Índice de Desigualdad de Género por municipio donde podrán ver cómo se pinta de morado el país respecto a la condición de desigualdad de las mujeres:

Índice de Desigualdad de Género por municipio



Estas diferencias y desigualdades están en el lado negativo de la línea del desarrollo, abajo de 0; mujeres en condición de subordinación u opresión respecto del lado positivo que es el masculino; así encontramos que el trabajo reproductivo, no solo entendido en el sentido biológico sino en la transformación de los bienes y servicios que permiten a las personas un bienestar, es responsabilidad y “deber ser de las mujeres”; esto les resta mil y una oportunidades en aspectos íntimos o privados -en su desarrollo pleno y digno-, y públicos -una menor participación en espacios laborales informales y formales-; en los informales sin las prestaciones y condiciones que marca la ley, y en los formales con segregaciones horizontales -las mujeres con más educación tienen diferencias salariales más grandes con respecto a los hombres-, y segregaciones verticales, el techo de cristal; baste ver los datos de la OCDE que indican que las mujeres ocupan sólo una quinta parte de los puestos directivos de las empresas (González 2017).

Se ha cuestionado mucho el por qué el movimiento feminista y amplio de mujeres ha dado una lucha con respecto a la igualdad política; una de las razones

contundentes es que muchas de las iniciativas y leyes que afectan a las mujeres; por ejemplo, los derechos sexuales y los derechos reproductivos se han tenido que enfrentar a concepciones androcéntricas que pierden de vista las condiciones y necesidades de la mayoría de las mujeres. En el ejercicio de la ciudadanía pocas son las mujeres que han llegado a ser gobernadoras o rectoras de instituciones de educación superior; lo más dramático es que en la justicia hay muy pocas ministras y magistradas conscientes de la perspectiva de género, lo que determina que se cumpla el precepto de que la justicia es verdaderamente ciega.

Para evitar las desigualdades en un Estado de Derecho es menester que se armonicen sus leyes con la constitución y los tratados internacionales; que se impulsen políticas públicas integrales para vincular el desarrollo del país con el de la población y tener mecanismos de evaluación que permitan la transparencia y rendición de cuentas para evitar la corrupción y la impunidad; de tal forma que se haga realidad la procuración de justicia.

Así mismo, es determinante el cambio cultural que promueva roles y estereotipos no tradicionales de género, como lo dice Patricia Galeana (2015): “han subsistido patrones culturales discriminatorios, atavismos patriarcales que han impedido que exista una sociedad igualitaria.” (p. 28)

La UNAM publicó (2015) la colección de encuestas *Los mexicanos vistos por sí mismos. Los grandes temas nacionales*; los resultados de la encuesta de género permiten ver cómo se perciben hombres y mujeres. Las percepciones de los acontecimientos y hechos de la vida dan cuenta de estereotipos, roles y valores: ante la solicitud de qué palabras se asocian con "mujer", el 29% de ellas la relacionan con independencia, inteligencia y fuerza, a diferencia de los hombres que en 27.8% la relacionan con la maternidad al igual que 25.7% de las mujeres lo relacionan al amor, la ternura, cariño y dulzura del 21.7% de los hombres. (p. 51)

A diferencia de cuando se piden palabras que se asocien con la palabra “hombre”, el 31.3% de las mujeres y el 35% de los hombres la relacionan con trabajo; el 24.6% de las mujeres y el 27.2% de los hombres con fuerza; el 13.4% de las mujeres con palabras como valiente, aventurero o capaz y el 17% de los hombres con proveedor, protector o jefe de familia (p. 54), ¡qué mayor tradición y estereotipo

puede haber en ambos ejemplos!

Al preguntarse ¿cuál es la mayor ventaja de ser mujer? el 29.9% de los hombres y el 35.6% de las mujeres dicen que el dar vida y cuidar de los otros (p. 56). Terrible comprobar que hay acuerdo entre los géneros respecto a las ventajas de ser mujer, puede interpretarse que no es considerada la parte del sexo masculino, resulta que el espíritu santo prevalece en ese imaginario.

El estereotipo que relaciona a los hombres homosexuales con la pedofilia es una de las discriminaciones y difamaciones más aberrantes (p. 79). Respecto a la homosexualidad masculina, un tercio de las personas piensa que es normal; no obstante, 28.7% de los hombres y 24.2% de las mujeres opinan que el lesbianismo es una desviación sexual (p.80); como se comprueba, es doblemente juzgado cuando se trata de las mujeres.

Que el 52.5% de los hombres diga que la decisión de continuar con un embarazo es de ambos es desconocer u ocultar lo que realmente sucede; ¿quién se responsabiliza de la crianza?, ¿cuántos pagan la pensión asignada por un juez? (p. 122)

Se encontró que las violencias de género demuestran cómo una ideología patriarcal y androcéntrica está introyectada en las mentalidades de las mujeres, en la medida que el 33% de las encuestadas opina que el simple hecho de hablar resuelve la violencia física, el 11.6% se divorciaría y sólo el 8.4% levantaría una denuncia; estas respuestas son muestra de cómo las mujeres no se consideran sujetas de derecho (p. 131).

No podemos olvidar y mucho menos negar que nos hemos construido y constituido en mujeres y hombres dentro de una ideología patriarcal, androcéntrica y hegemónica que ha permeado todas las estructuras sociales y mentales; la concepción que tenemos de género, incluso las feministas, está regulada por normas sociales y leyes tanto en lo político como en lo cotidiano; en ocasiones son punitivas hacia lo que sale de lo “normal” limitando, prohibiendo, controlando y hasta castigando, cuando esto sucede (Butler 2007).

El feminismo académico permitió desarrollar y aclarar que el concepto y la identidad de género son una construcción social que determinan nuestra actuación

o performatividad "actuamos, caminamos, hablamos de maneras que consolidamos nuestra impresión de ser una mujer u hombre" (Butler, 2005); esta construcción incluye símbolos, representaciones y sobre todo normas y regulaciones que pueden o no ser explícitas; éstas imponen el deber ser de los cuerpos. (Galeana, 2015)

Ante ello ¿Por qué mantener las dicotomías de hombre-mujer, de lo masculino y lo femenino? Las dicotomías no dejan espacio a otras luces, la movilidad y la diversidad que enriquece a la humanidad está proscrita. No somos solo seres biológicos, nuestra diferencia con respecto a otros seres vivos estriba en el hecho de que podemos desear y construir nuestro devenir; el costo de este maniqueísmo impide el desarrollo de nuestro bienestar y comprensión de la otredad.

Las limitaciones de esta concepción del género en el que se presiona u obliga al binario es una forma de ejercer el poder, de supervisar y castigar los cuerpos; es también una forma de mantener la hegemonía de la heterosexualidad; aquellos que no se mantengan dentro de esos límites pueden perder su dignidad, integridad y en ocasiones hasta la vida.

El problema es que todo cuerpo que se salga de la norma bajo esta ideología discriminatoria, en lo más profundo de su ser se puede cuestionar ¿si solo hay un plano binario, qué está bien y qué está mal?; el dolor ya no es solo el rechazo por la consideración de que no se está dentro de lo que la norma permite, sino en el hecho mismo de cuestionarse el ¿quién soy y dónde puedo estar?

Sara Murúa expuso: "El 17 de mayo de 2012 se cumplirán 21 años del día en que la Organización Mundial de la Salud eliminara del catálogo universal de trastornos mentales a la homosexualidad. Sin embargo, las manifestaciones de la discriminación, exclusión, estigmatización y crímenes de odio por homofobia son aún una realidad en México." (Murúa y Yañez 2012, 111)

Si nos basamos en los postulados feministas de que hay una distinción entre sexo/género que diferencian claramente los cuerpos sexuados, y que los géneros son construcciones sociales, se explica lo que dice Judith Butler: "Si el género se construye, ¿podría construirse de distinta manera, o acaso su construcción conlleva alguna forma de determinismo social que niegue la posibilidad de que el agente actúe y cambie?" (2007, 56)

De esta manera abriríamos la posibilidad de convivencia en la diversidad entre personas heterosexuales, lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros, travestistas e intersexuales (LGBTTTI), reconociendo que la sexualidad es más que simplemente reproducir la especie.

TIEMPO

El concepto de tiempo ha sido poco trabajado; no obstante, es sobre él donde se fincan las esperanzas. Prueba de ello son dos frases de la tradición mexicana: *Tiempos pasados fueron mejores. El tiempo lo arregla todo ¿Serán ciertas?*. En la psicología el tiempo ha permitido dividir lo cronológico en etapas de desarrollo, así como vislumbrarlo como un factor que permite la construcción de la identidad de género, la pertenencia y la pertinencia en nuestros actuares o, parafraseando a Judith Butler, en cómo en diversos múltiples e interminables tiempos performamos nuestro ser y andar. Cada disciplina concibe y da un significado diferente al tiempo; en ocasiones los tiempos psicológicos difieren de los biológicos y los físicos; no se diga la diferencia entre los tiempos sociales y los políticos que se contradicen, traslapan o hasta impiden los cambios; además de que cada cultura tiene sus propios tiempos (Butler 2005; Serrano 2017)

A partir del significado que le damos a nuestras experiencias y cómo sentimos las vivencias, en el presente reconstruimos el pasado y construimos el futuro; todo ello por nuestra capacidad de apropiación colectiva de lo que es nuestro grupo social de referencia en un contexto y tiempo específico.

Ante situaciones, condiciones y problemas de identidad de género y del derecho a la igualdad, no podemos pensar en un tiempo lineal, el problema es la multiplicidad del tiempo; nuestra época es estar en un instante frente a situaciones que representan momentos del siglo pasado o prospectivas aun no vividas, incluso nunca imaginadas; baste meterse a las redes de comunicación donde se cruzan todos los usos, coordenadas y latitudes del tiempo que modifican deseos, expectativas y actitudes.

Nuestros desplazamientos por el mundo obedecen a momentos que modifican

lo reiterativo de nuestros comportamientos dependiendo de los instantes y de los espacios en que actuamos o performamos; los procesos que construimos o a los que nos enfrentamos son interminables, contradictorios y paradójicos.

Gustavo Serrano (2017) dice “Ya no es posible pensar en el tiempo únicamente como aquel flujo continuo y homogéneo en el que van sucediendo las cosas.” (p. 96) ¿Cómo conjugar los tiempos personales íntimos y pasionales que nos dan identidad y pertenencia con los tiempos políticos y sociales?

Estas dos dimensiones, lo íntimo y lo social, provocan estados de tensión, antagónicos, de luchas de contrarios. De ahí entonces que el tiempo actual nos lleva a reconceptualizar y deconstruir nuestra concepción de género y diversidad en momentos de una crisis social y existencial.

Haciendo referencia a Vasconcelos y a la importancia de la coordinación de hechos en un tiempo de contradicciones, Serrano (2017) nos dice: “hacer contribuir a un propósito a elementos y realidades disímiles, insumables, irreductibles, y sin embargo capaces de colaborar para un mismo fin” (p. 103)... aquel pensamiento que coordina no atiende a una sola cosa, ni siquiera a varias cosas que se encuentran aisladas y particularizadas, sino que siempre está atendiendo a todas las cosas a sus relaciones y a sus conexiones.” (p. 103)

El futuro no es algo que se dé por sí mismo; más bien, es producto de las decisiones que se toman -o se dejan de tomar- cada día. El conjunto de decisiones que realiza un gobierno, así como la acumulación de acciones que emprenden todas las personas, organizadas o no, definen lo que será el futuro. En este sentido, si no nos gusta el presente, tenemos que pensar en las acciones que serían necesarias hoy para que el futuro resulte no sólo muy diferente, sino mucho mejor.

CRISIS

La igualdad sustantiva como derecho y la concepción tradicional del género están en crisis no sólo por razones conceptuales, más bien por una serie de factores macros y micros que en la polarización de un mundo vertiginosamente cambiante, en la ruptura entre el *jure* y el *facto*, la desarticulación de políticas gubernamentales (que

no llegan a ser ni siquiera políticas públicas); el mantenimiento de tradiciones y valores que determinan tratos diferenciales y denigrantes a todo aquello fuera de la norma androcéntrica hegemónica, contrastado todo ello con las luchas de grupos sociales emancipadores, específicamente de los movimientos feminista y el LGBTTTI.

Este fenómeno se presenta en una multiplicidad de significancias del tiempo, que hacen las luchas de contrastes tanto anacrónicas como diacrónicas y sincrónicas en una simultaneidad temporal por paradójico que suene.

Para tratar de explicar la situación de lo que sucede cuando se lucha por el derecho a la igualdad sustantiva para todas las personas, haré uso de un esquema de Alicia de Alba (2007) en el que explica lo que es una crisis estructural generalizada, en la que nos encontramos, porque cuando se impulsa la igualdad sustantiva se trastocan las estructuras mentales, sociales y económicas interrelacionadas, además no conviene a aquellos que han gozado de los privilegios y que someten a la mayoría de las personas a condiciones de desigualdad en sus derechos y actuaciones. Cada vez que hay un salto y avance hacia la igualdad, surgen reacciones y castigos androcéntricos.

Rasgos disruptivos:



El esquema de Alba (2007, 114) muestra la tensión que se da en la crisis, debido a la confrontación de rasgos disruptivos, elementos nuevos que no existían y a elementos que provienen de otras estructuras o sistemas.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Entre otros, los rasgos disruptivos serían: la falta de reconocimiento de heterogeneidad de la población; la diversidad de la misma tanto en lo cultural, en la clase social, en cohortes de edad y en sus condiciones e identidades de género; la crisis económica que viven las instituciones y las familias, y las violencias de género que cobran mayor impacto en las mujeres y en los grupos LGTBTTTI.

Los elementos nuevos e inéditos son: la reforma al artículo 1º Constitucional, la derechización del mundo; las nuevas formas de terrorismo y de migración.

Los elementos de otras estructuras o sistemas pueden ser negativos o positivos, el más fuerte de los negativos es la prevalencia de una cultura patriarcal y la división sexual del trabajo; Trump, firmó el 25 de agosto de este año el memorándum que prohíbe al Departamento de la Defensa reclutar personas transgénero, dejando en manos del pentágono la decisión de qué hacer con los reclutados; un avance de respeto a la diversidad en una de las instituciones más conservadoras y jerárquicas como es el ejército, dio marcha atrás.

Los positivos en México son: la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estas tensiones, en el caso de dirimirse por medio de consensos derivados de la toma de conciencia y resignificación del concepto de género, nos permitirían la difusión, promoción y ejercicio de los derechos humanos y un camino a la justicia y a la paz.

Hay que estar conscientes y no temer que en el contexto de la crisis se resquebrajan valores, certezas y conocimientos que habían sido considerados sólidos y consistentes, que las condiciones actuales en las que vivimos deben de cambiar porque en esta transformación juega un papel nodal el respeto de los derechos humanos y en la constitución de nuevos sujetos sociales, lo cual se logra por medio de una educación que apueste a la transformación y no a la reproducción (Freire 2005; Bordieu y Passeron 1970).

No hay que olvidar que los contenidos culturales son elementos de la herencia que nos han constituido y dado identidad genérica, éstos ya no funcionan porque no consideraban los derechos humanos; por lo que es menester transformar con

elementos nuevos los conocimientos, los valores, el habitus (Bordieu 1987) y hábitos, figuras del mundo (Villoro 1992), estilos de inteligibilidad, formas de emotividad, juegos de lenguaje y nuevas formas de vida.

No hay que temer a la crisis; en la psicología, en la economía y en la biología hemos aprendido que la crisis es romper la homeostasis o la estabilidad para que aquellas personas comprometidas con la justicia y la igualdad sustantiva sigamos desarrollándonos personal y colectivamente.

Parafraseando a Einstein:

La vida no cambia si siempre hacemos lo mismo.

La crisis es lo mejor que puede sucederle a personas y a los países, porque la crisis trae progreso.

La creatividad nace de la angustia, como el día nace de la noche oscura.

Es en la crisis en la que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias.

Quien supera la crisis, se supera a sí misma.

Quien atribuye a la crisis sus fracasos y penurias, violenta su propio talento y respeta más a los problemas que a las soluciones.

La verdadera crisis, es la crisis de la incompetencia; inconveniente de la pereza para encontrar el bienestar y la felicidad.

Sin crisis no hay desafíos, sin desafíos la vida es una rutina, una lenta agonía.

Es en la crisis donde aflora lo mejor de cada persona, porque sin crisis todo viento se diluye.

Hablar de crisis es promoverla, callar en la crisis es exaltar el conformismo.

Acabemos de una vez con la única crisis amenazadora, que es la tragedia de no querer luchar por nuestros derechos. (Cuadro puesto en el Museo de Pátzcuaro 2017)

En vez de esto, trabajemos juntas sororal y fraternalmente. Lo fundamental es que nuestras acciones de hoy determinan lo que será el futuro. Esta es la perspectiva que anima a la construcción de una nueva concepción de lo que entendemos por género.

Como feministas transgresoras, no se trata de observar el acontecer del mundo, es deconstruir y reconstruir para el futuro con la conciencia de que si actuamos de la misma forma en que siempre lo hemos hecho, nada cambiará. Es decir, el futuro se construye con lo que hacemos y con lo que no hacemos. El futuro se construye cada día. Pero si no hay un claro sentido de intención, un objetivo explícito que perseguir, los sueños y los deseos no serán realidad.

Esta manera de entender el proceso de cambio en una sociedad tiene la gran virtud de que permite entender al futuro no como una resultante inexorable del devenir cotidiano, sino también como un posible producto de un proceso de transformación intencional, debidamente concebido, consensuado y planeado. El

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Mujeres, Derechos y Sociedad

Mayo 2020 :: Año 16:: Núm.30 :: ISSN 1870-1442

futuro puede ser infinitamente mejor a la realidad actual si se conjuga una serie de condiciones que permitan conducir todos los esfuerzos que se realizan en un momento dado hacia un proceso de transformación preconcebido y debidamente organizado.

Lo que no se construya hoy se perderá para siempre.

BIBLIOGRAFIA

- Alba, Alicia. 2007. *Curriculum-sociedad. El peso de la incertidumbre, la fuerza de la imaginación*. México: UNAM-IISUE.
- Bárcena, Alicia y Antonio Prado. 2016. *El imperativo de la igualdad. Por un desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe*. México: S. XXI editores.
- Bordieu, Pierre. 1987. «Habitus, code, codification». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Núm. 64.
- Bordieu, Pierre y Jean Calude Passeron. 1970. *La reproducción*. París: Edi. Minuit.
- Butler, Judith. 2005. *Dar cuenta de sí mismo Violencia ética y responsabilidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Butler, Judith. 2006. «Regulaciones de género». *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 23: 7-35. Acceso el 28 de agosto de 2017. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402303>
- Butler, Judith. 2007. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2015. *Situación de los derechos humanos en México*. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/mexico2016-es.pdf>
- Esquivel, Gerardo, 2017. «Situación y perspectivas económicas». Ponencia presentada en el evento Por Chiapas. En Tapachula, Chiapas, 19 de agosto.
- Facio, Alda. S/F a. «De que igualdad se trata». *Observatorio Justicia y Género*. Acceso el 12 de agosto de 2017. <http://observatoriojyg.org/index.php/280-doctrina/1-derecho-de-humanas/2-igualdad/692-de-que-igualdad-se-trata>
- Facio, Alda. S/F b. «¿Igualdad y/o equidad?». Nota elaborada en el marco del proyecto “Superando obstáculos para la transversalidad de Género en América Latina y el Caribe”. Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

- Facio, Alda. S/F c. *La igualdad en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Lectura 11 Jass Asociadas por lo Justo.
- Facio, Alda. S/F d. *La igualdad substantiva un paradigma emergente en la ciencia jurídica*. JASS Asociadas por lo Justo.
- Freire, Paulo. 2005. *Pedagogía del Oprimido*. México: Siglo XXI
- Galeana, Patricia y Patricia Vargas. 2015. *Géneros asimétricos. Representaciones y percepciones del imaginario colectivo*. Encuesta Nacional de género. Colección Los mexicanos vistos por sí mismos. Los grandes temas nacionales. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.
- González, Susana. 2017. «Relegan a mujeres de puestos de alta dirección en empresas». *La Jornada*, 11 de agosto. Acceso el 11 de agosto de 2017. <http://www.jornada.unam.mx/2017/08/11/economia/023n1eco>
- HBT. 2014. «Índice de Desigualdad de Género en municipios mexicanos». Acceso el 2 de agosto de 2017. <https://oliveraherbert.wordpress.com/2014/12/29/indice-de-desigualdad-de-genero-en-municipios-mexicanos/>
- La Greca, María Inés. S/F. *Experimentar lo impredecible: Judith Butler en el conurbado*. https://www.academia.edu/33338678/experimentar_lo_impredecible_judith_butler_en_el_conurbano?auto=download&campaign=weekly_digest
- Langer, Ana y Leopoldo Hernández. 2017. «Abatir desigualdades es redistribución de la riqueza». *El Economista*, 15 de agosto. Acceso el 15 de agosto de 2017. <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2017/08/15/abatir-desigualdad-redistribucion-riqueza>
- Murúa, Sara y Jorge Yañez. 2012. *Diagnóstico de la situación de las políticas públicas para el ejercicio de los derechos humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.población LGBTTTI en el Distrito Federal*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
- Organización de las Naciones Unidas. 1945. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. ONU.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

- Organización de las Naciones Unidas. 1979. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. ONU.
- Sen, Amartya. 2002. «Desigualdad de género. La misoginia como problema de salud pública». *Letras Libres*. Acceso el 15 de agosto de 2017. <http://www.letraslibres.com/mexico/desigualdad-genero-la-misoginia-como-problema-salud-publica>
- Serrano, Gustavo. 2017. «El tiempo. Una aproximación desde la psicología estética». Tesis de licenciado en Psicología. Facultad de Psicología UNAM.
- Villoro, Luis. 1992. «El pensamiento moderno. Filosofía del Renacimiento». Cuadernos de la Gaceta 82. México: El Colegio Nacional/FCE. <https://introduccionalaproblematicahistorica.files.wordpress.com/2015/03/luis-villoro-el-pensamiento-moderno.pdf>

Sustentabilidad social y estereotipos de género: estrategia para el cambio cultural organizacional en el sector logístico.⁶

*Miguel Ángel Reyna Castillo*⁷

*Paola Selene Vera Martínez*⁸

*Laura Esther Jiménez Ferretiz*⁹

Resumen

El objetivo de éste trabajo es hacer, desde el enfoque de la sustentabilidad social, un análisis de los estereotipos de género en el contexto laboral del sector logístico en Tamaulipas. Mediante la estructura propuesta por la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se realizó un cuestionario para entrevistar a personal directivo de tres empresas del sector logístico en la zona Tamaulipas. En los hallazgos se puede observar que los temas de género observados son consistentes con la literatura: hay una creciente incursión de la mujer en el sector, sin embargo, existen estereotipos de género manifestados en violencias de tipo económica, psicológica y sexual. Se propone como estrategia el diseño de una Unidad Estratégica (UE) para tratar los problemas de género dentro de las empresas.

Palabras clave: Sustentabilidad social; estereotipos de género; sector logístico.

⁶ Este artículo, fue previamente publicado en el libro: *Atrévete a cambiar: a una cultura de igualdad sustantiva*. Disponible en: https://femumex.org/portal/wp-content/uploads/2019/03/ATREVETE_A_CAMBIAR.pdf

⁷ Filósofo, máster en Desarrollo Humano y doctorando del Programa en Gestión Estratégica de Negocios, PNPC-CONACYT en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico, Universidad Autónoma de Tamaulipas. De 2011 a 2015 se desempeñó en la Secretaría de Salud de Tamaulipas como facilitador en grupos reeducativos para varones que ejercen violencia de pareja. Árbitro dictaminador en la Journal of Cleaner Production, Publisher Elsevier y en el XXII congreso Internacional FCA-UNAM. Líneas de investigación: Gestión estratégica, Violencia de género en las organizaciones, Masculinidades y Sustentabilidad Social corporativa.

⁸ Doctora en Ciencias de la Administración, profesora de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Sus líneas de investigación son administración, sustentabilidad y complejidad en las cuales ha publicado como autora y coautora en artículos, ponencias y capítulos de libro, así como, coordinadora de libros colectivos.

⁹ Dra. en Economía y Ciencia Sociales, Profesora Emérita e Investigadora de Tiempo Completo categoría "G" en la Facultad de Comercio y Administración de Tampico, Universidad Autónoma de Tamaulipas. Coordinadora del Doctorado en Gestión Estratégica de Negocios FCA-UAT / PNPC-CONACYT. Evaluadora en CIEES, ANUIES. Dictaminadora Académica en PROMEP. Líneas de Investigación Administración Sustentable, Cadenas de Valor, Gestión Estratégica y Género en las Organizaciones.

1. Introducción

El modelo económico actual trajo consigo un crecimiento acelerado pero irresponsable con la igualdad social y los recursos del ambiente. Ante un escenario donde el presente pone en riesgo a las generaciones futuras, Brundtland en su informe a la ONU (1987), establece la urgencia de replantear el crecimiento de las naciones desde un enfoque sostenible. La sustentabilidad vista como un crecimiento armónico que permite el desarrollo de las tres dimensiones en el mundo: la económica, la ambiental y la social. Décadas después, en el Informe de las Naciones Unidas Río+20 de Constanza et al. (2013), se revisaron las agendas pendientes sobre el avance en las esferas de la sustentabilidad. Se establecieron temas más específicos sobre cada dimensión y en la esfera social se resaltó a la equidad de género como una condición necesaria para lograr una sustentabilidad real. En el informe de los *Objetivos para el desarrollo del Milenio* (2015) seis de los ocho fines planteados tienen que ver con la sustentabilidad en la esfera social (1. *Pobreza*, 2. *Educación básica*, 3. *Igualdad de género*, 4. *Salud Infantil*, 5. *Salud de la mujer* y 6. *Salud mundial*); uno referentes a la esfera ambiental (7. *Sostenibilidad ambiental*) y el último a la económica (8. *Economía global colaborativa*).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2010), considera que la desigualdad entre hombres y mujeres acarrea costos para el crecimiento social y económico en las empresas. La plena y justa participación de la mujer en el escenario productivo es fundamental para construir economías sanas y sostenibles. Sin embargo, en México aún no se ha logrado permear dicha perspectiva dentro de la cultura social y, por ende, en la cultura organizacional de las empresas. Ante esta situación, en 2015, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) han proclamado La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) (2015). Dicha Norma propone que en las empresas exista una persona o un departamento encargado para diagnosticar, corregir, evaluar y prevenir los problemas de discriminación, entre ellos, los problemas de género. Por lo dicho en los diagnósticos internacionales, se abren líneas de investigación académica para el estudio de la desigualdad de género y las distintas manifestaciones de violencia laboral (DOF 2007).

Por su parte, el enfoque académico de la sustentabilidad, ve los problemas de género en las organizaciones como un aspecto intrínseco del desarrollo sostenible (Eriksson-Zetterquist y Renemark 2016; Thorpe, Pouw, Baio, Sandi, Ndomahina y Lebbie 2014; Phillips

2014); y, concretamente, los problemas de género son vistos como un tema de la sustentabilidad social corporativa (Mani, Gunasekaran, Papadopoulos, Hazen y Dubey 2016; O'Dwyer y Unerman 2016; Opp 2017). Resolver los problemas de género en la organización es un factor fundamental pues repercuten en los recursos humanos y estos forman una parte trascendental en el éxito de cualquier organización. La estructura de una Unidad Estratégica (UE) puede ser un área encargada para dar seguimiento a los problemas de género. Es necesaria la fundamentación y el estudio para generar una nueva Unidad Estratégica (UE) que esté orientada a la conformación de capital humano femenino para propiciar la igualdad de derechos, y que esto además puede capitalizar las ventajas corporativas que impulsen una mayor competitividad en las áreas de trabajo y que repercuta en tener mayor eficiencia y rentabilidad en la propia empresa.

Ante el escenario planteado surgen dos preguntas centrales de esta investigación ¿Cuáles son los estereotipos de género en el sector logístico de Tamaulipas? ¿Cómo diseñar una Unidad Estratégica que gestione apropiadamente los problemas de género? Por ende, el objetivo de este manuscrito es, desde el enfoque de la sustentabilidad social, hacer un análisis de los estereotipos de género en el contexto laboral el sector logístico en Tamaulipas y proponer el diseño de una Unidad Estratégica que gestione apropiadamente los problemas de género. Los momentos de este documento son 1) revisión de la literatura, 2) marco conceptual, 3) metodología, 4) resultados, discusión, propuesta y por último las conclusiones. Los primeros avances de la presente investigación fueron presentados en el 2016 dentro del XXI Congreso Internacional de la Contaduría, Administración e Informática de la FCA-UNAM en Cd. México. La versión actual presenta el abordaje desde el enfoque de la sustentabilidad social y además se hace la propuesta de una UE para tratar los problemas de género de una empresa.

2. Marco conceptual y revisión de literatura.

2.1. Sustentabilidad: reencontrando su esfera social.

La sustentabilidad es reconocida como el desarrollo interdependiente entre los sistemas ambiental, económico y social (Hutchins y Sutherland 2008). Satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras es considerada una condición imprescindible para el desarrollo integral y sostendo de las organizaciones, de las regiones o de una nación (Brundtland 1987; UN 2015). Por tanto, resulta importante comprender las condiciones que garantizan la sustentabilidad en sus tres dimensiones. De

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

las tres esferas, la social ha sido la más desatendida. En las últimas décadas, se ha reducido el concepto de sustentabilidad al tema ambiental, lo que resulta contrario a la visión holística que pretende la sustentabilidad. En términos de Gladwin, Kennelly y Krause, (1995), la sustentabilidad debe retomar su esencia y regresar del *ecocentrismo* al *sustaicentrismo* donde ninguna dimensión tiene preponderancia sobre la otra. También se ha hablado de la esfera social desde enfoques que no abordan lo social no como un fin en si mismo, sino como un medio para desarrollar otra dimensión. Por ejemplo, lo social en función de lo económico (socio-eficiencia) o lo social en función de lo ambiental (socio-ecológico) (Foladori 2005). La desatención proporcionada del aspecto social de la sustentabilidad ha traído consigo un encarecimiento de una investigación que explique realmente la calidad de vida de las personas (Nussbaum y Sen 1993).

Estudios analizan importantes ciudades de EU (Opp, 2017), China (Caprotti y Gong, 2017) e India (Gathorne-Hardy, et al., 2016) consideradas *modelos sostenibles* por su avanzado desarrollo en cuidado del ambiente; pero en esas mismas ciudades encontraron que dicho desarrollo ha tenido importantes costes y descuidos relacionados con el bienestar humano. No es posible hablar de desarrollo si éste no es visto de forma holística y sostenida. No es posible hablar de desarrollo sustentable si no se abordan los temas de la esfera social; no se puede hablar de desarrollo socialmente sustentable si no están en la agenda los problemas sociales: pobreza, equidad social, igualdad de género, calidad de vida, derechos humanos, salud, trabajo digno, seguridad, justicia, vivienda, urbanización, educación y participación social, capital social, etc (Jones y Tonts 1995; Rogers et al. 2012; Costanza, et al. 2013; UN, 2015; Gathorne-Hardy, et al. 2016; Mani, et al. 2016; Medland 2016; O'Dwyer y Unerman 2016; Missimer, Robèrt y Broman 2017).

2.2. Vinculación entre sustentabilidad social y género

La apuesta de las normativas internacionales y de muchos países desarrollados es promover un desarrollo integral que se pueda sostener en el tiempo. Pero éste desarrollo no será real si se sigue desuidando el desarrollo social. La doctora Susan Opp (2017), incluso llama a la esfera social *el pilar olvidado de la sustentabilidad* y dentro del pilar olvidado hay muchos temas implícitos también olvidados, entre ellos, el tema de la igualdad de género. La igualdad de género no solo es una condición del desarrollo sostenible, sino que además es un termómetro de desarrollo social en las naciones (Matanle, Ishiguro y McCann 2014). Por lo anterior es esencial ver los problemas de género de un enfoque sustentable pues no se trata

de encontrar soluciones parciales y momentáneas, no basta ver los temas de género como un asunto externo a las a las organizaciones, no es un asunto de opción moral, altruista o de responsabilidad social, los problemas de género son un problema que atañe al desarrollo por tanto es un asunto intrínseco que requiere soluciones sustentables.

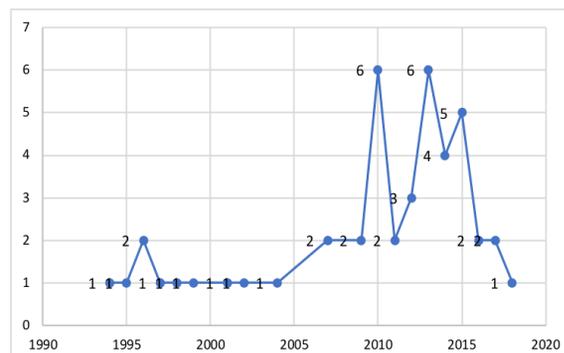
Se analizaron artículos que vinculan los temas de género desde un enfoque de la sustentabilidad. Se revisó la literatura en la base de datos *Web of Science* (WOS). Por medio de la categoría *Womens studies* se obtuvieron 41 títulos de revistas especializadas en género con más de 50,000 documentos. Dentro de éstas revistas se hizo la búsqueda de artículos relacionados con sustentabilidad usando el boleano “*sustainable*” OR “*sustainability*” y la categoría *tema*, teniendo como resultado 146 artículos. Con la finalidad de obtener los artículos especializados en sustentabilidad, se sustituyó la categoría *tema* por el *título* teniendo como resultantes 45 artículos sobre género que en su título llevan la palabra sustentabilidad o sustentable. Éstos documentos se concentran en 18 revistas especializadas (Figura 1) y cabe señalar que su principal periodo de producción fue a partir del 2010 (Figura 2).

Figura 1. Producción por revistas de artículos sobre género y sustentabilidad.



Elaboración con base a WOS

Figura 2. Producción por año de artículos sobre género y sustentabilidad



Elaboración con base a WOS

Los artículos seleccionados abordan varios temas de género asociados al desarrollo sostenible (Tabla 1).

Tabla 1. Temas de género con enfoque sustentable y su enfoque.

Temas de género	Manuscrito	Hallazgos	Enfoque
Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)	Dhar (2018)	Dos áreas críticas en India: el empoderamiento económico de las mujeres y el fin de la violencia contra las mujeres.	Social
Mujeres solteras	Gong, Tu y Jiang	Lo medios de comunicación en China	Social

Mujeres, Derechos y Sociedad

Mayo 2020 :: Año 16:: Núm.30 :: ISSN 1870-1442

	(2017)	fomenta esteretipos de género hacia las mujeres solteras.	
Salud reproductiva	Powell y Mwangi-Powell (2017)	La autonomía de las mujeres Nepal tiene una relación positiva con la utilización de los servicios de salud materna.	Social
Mujeres migrantes	Bonatti, (2017)	En Nápoles, Italia bajo el edstereotipo de que la mujer es a quién le corresponden los RSU, se reonsabiliza a por la contaminación ambiental.	Social
Mujeres indígenas	Gabriel (2017)	A pesar de su condición de marginación y desventaja, la conciencia de las mujeres de una tribu en Filipinas tienen conciencia respecto a la Ley de Violencia contra las Mujeres.	Social
Movilidad rural	Miralles-Guasch, Melo y Marquet (2016)	En España estas diferencias se reproducen en diferentes contextos las mujeres urbanas y tienen menos oportunidad que las rurales.	Social
Educación superior	Burridge, Maree Payne y Rahmani (2016)	Más del 80% de las mujeres afganas no tienen acceso a la educación superior.	Social
Programas pro igualdad en organizaciones	Eriksson-Zetterquist y Renemark (2016)	Al comparar los dos programas pro igualdad en Suecia, se hizo evidente que las complicaciones surgieron en el momento en que los objetivos teóricos de la igualdad de género se tradujeron en acciones.	Social
Mutilación femenina	Adhikari (2016)	Mutilación genital femeninas: agenda pendiente en el desarrollo sostenible.	Social
Mercado laboral	Sinha Mukherjee, S. (2015)	Mujeres de Japón, China y la India, tienen acceso a la educación, pero igualdad en oportunidad laboral.	Social
Centralidad en el matrimonio y trabajo no remunerado	Sinha Mukherjee, S. (2015)	Mujeres de Japón, China y la India son encasilladas en paradigmas como la centralidad en el matrimonio y en el trabajo no remunerado.	Social
Certificaciones de género en cadenas de valor.	Loconto (2015)	Una certificación de igualdad no ha podido garantizar la equidad de género en las cadenas de valor. Los gobiernos deberían enfocarse en políticas económicas, técnicas y educativas centradas en el campo que puedan vincular la mejora de conocimientos y habilidades para niñas y niños.	Social
Igualdad laboral	Thorpe, Pouw, Baio, Sandi, Ndomahina y Lebbie (2014)	En un sector pesquero de África se limita a las mujeres sólo al procesamiento poscosecha y al comercio minorista. Se les margina en términos de recursos y capacitación.	Social
"Lógica del patriarcado" en las organizaciones	Phillips (2014)	Dualismos que apoyan la subordinación de la naturaleza y otros grupos: cultura / naturaleza, razón / cuerpo justifican la negación corporativa o la apropiación de lo femenino, lo materno y la naturaleza.	Social
Estraegias laborales para conciliar trabajo-familia.	James (2014)	Dos empresas de TI de Irlanda y Reino Unido, al usar estrategias para que sus trabajadores puedan conciliar el trabajo remunerado, el hogar y la familia encontraron reducciones significativas en conflictos de trabajo y vida de género propiciando una ventaja competitiva sostenible .	Económico
Decersión escolar	Mutia, R. (2013)	En Camerún las mujeres dejan lo estudios por la reticencia de los padres, matrimonios	Social

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Mujeres, Derechos y Sociedad

Mayo 2020 :: Año 16:: Núm.30 :: ISSN 1870-1442

		tempranos, el estereotipo de que la mujer no es digna de gastar demasiado dinero.	
Ingenierías: sectores maculinizados.	Hanappi-Egger (2013)	En Europa existen barreras para la incursión de académicas en la ciencia, la ingeniería y la tecnología (SET), siguen siendo campos dominados por hombres.	Social
Uso sostenible de los recursos naturales	McElwee (2012)	Mujeres y hombres deben negociar fuerzas como el cambio ambiental global, las presiones de desarrollo económico, la discriminación y los estereotipos el uso sostenible de los recursos naturales	Ambiental
Liderazgo corporativo	Marshall (2011)	La mujer presenta un liderazgo corporativo en temas ambientales.	Ambiental
Mujer rural	Stolle-McAllister (2010)	Ha incrementado la participación económica de la mujer rural en América Latina	Social
Movilidad	Hanson, S. (2010)	Enfrentar problemas sociales complejos, como la sostenibilidad, requerirá una mejor comprensión de la posibilidad que tienen las mujeres de moverse a una mejora en su calidad de vida.	Social
Mujer europea	Vinz (2009)	Existe un vacío académico en los estudios de género en el norte de Europa.	Social
Modelo de Gandhi: Purnima Pakvasa y Vibha Gupta.	Poonacha (2008)	Educación de mujeres tribales	Social
Trata de niñas	Boxill y Richardson (2007)	Un programa en Atlanta, Georgia para atención a niñas prostituidas ha generado cambio social.	Social
Acoso sexual laboral	Handy (2006).	La influencia del entorno local en la vida de la organización. Los efectos de las diferentes estructuras organizativas y culturales sobre la expresión e interpretación del acoso sexual son factores en el acoso sexual laboral vivido en mujeres de Nueva Zelanda.	
El cuidado de los ancianos	Stark (2005)	Una comparación entre Alemania, España y Suecia muestra patrones de género similares. Son mujeres la que “deben” hacer los cuidados con poca o nula remuneración.	Social
“Earth First”	Shantz, J. (2002)	Perspectiva feminista de la clase obrera a la ecología radical de “Earth First”	Ambiental
Activismo	Rajgopal (2002)	Movimiento de mujeres indias antiglobalización.	Social
Bienestar global	Yoon (1998)	El propósito de la Carta de la Tierra es definir un conjunto básico de valores para un planeta saludable basado en el desarrollo humano sostenible. Requiere una visión del mundo basada en valores en la que la ética personal esté conectada a los principios de justicia y bienestar global.	Social

Elaboración con base a la revisión de la literatura

Bajo las condiciones de búsqueda, se observa que existe un número elevado de publicaciones que abordan los temas de género, pero en comparación es mínima con los que abordan el género desde un enfoque sustentable. De éstos documentos analizados, casi el 90% tienen un enfoque social, es decir, que el fin es lo social en sí mismo. Solamente

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

un artículo aborda la equidad género con fines económico corporativo (James 2014) y tres documentos abordan el género con fines ambientales (McElwee 2012; Marshall 2011; Shantz 2002).

3. Metodología

Este estudio cualitativo pretende comprender en profundidad los aspectos de un fenómeno y busca identificar las principales características que lo conforman (Yin, 1994). De acuerdo con la metodología recomendada por Yin (2005) este trabajo se basó en tres estudios de caso para analizar los problemas de género en el sector logístico. En cuanto a la recopilación de datos, el estudio utilizó múltiples instrumentos, entrevistas, observaciones y análisis de documentos, lo que permite la validación cruzada (Yin, 2005).

Se eligieron de forma dirigida tres empresas de sector logístico del sur de Tamaulipas. Se buscó representar la micro, pequeña y mediana empresa, ya que en esos estratos se concentra el mayor número de empresas dentro del Puerto Industrial de Altamira. Se entrevistó a dos mujeres así, como también un hombre, como contraste, y contar con la visión de ambos criterios. Se eligieron personas directivas con más de 18 años de experiencia en el ramo, para garantizar conocimiento del sector y amplia visión organizacional del capital humano femenino y masculino (Tabla 2).

Tabla 2. Cuadro de decisión metodológica.

Enfoque	Cualitativo
Alcance	Exploratorio
Tipo de estudio	Transversal
Fuente de datos	Secundarios y Primarios
Unidad de análisis	Empresas del sector logístico: Casos Puerto de Altamira, Tamps.
Casos	E. 1. Micro empresa, mujer de 40 años, dueña, más de 18 años en el giro del autotransporte. E. 2. Pequeña empresa, mujer de 60 años, socia y gerente, más de 40 años en el giro. E. 3. Mediana empresa, un hombre gerente, más de 30 años en el sector transportista.
Técnica	Entrevista semiestructurada a profundidad.
Instrumento	Con base en la Guía para la incorporación de la perspectiva de género

en las estrategias de desarrollo económico local (OIT, 2010) (figura 3).

Elaboración propia.

4. Resultados

Dentro de los casos analizados, existen algunos rubros característicos que son congruentes con la literatura. Se mencionan a continuación.

4.1. Incursión laboral de la mujer

Se afirma que en este año se duplicará la contratación de mujeres en áreas operativas:

E.3. ... y es un proyecto que traigo para el año que entra, desarrollar mujeres para el área de supervisión y operación que lo hace normalmente el hombre, pero como bien dices tenemos que preparar y ser muy claros porque no solo existe la parte del machismo.

4.2. Percepción ética de la mujer

Entre los directivos existe una percepción ética de la mujer:

E1. “Y el hecho de ser mujer, ese tipo de retos, el meterme en ese sector, cuando {nombre} me llama... (hace una pausa y aprieta los labios) para suplir a un hombre, porque el transporte de carga era tan corrupto, que entonces, en el puesto de encargado de asignaciones de transporte... Entonces, eeeeh, siempre lo habían llevado hombres y siempre habían salido mal en ese tipo de puestos”.

4.3. Estereotipos de género.

Existen estereotipos y juicios de género en la cultura:

E1. (Ella piensa y sonrío) uno de mis retos fue aprender a manejar la quinta rueda, si hice mis “pininos” en el patio, ... me rodeaba de mecánicos, me rodeaba de todos y entonces, si era muy mal visto... a lo mejor por la gente administrativa que fue la que más yo creo se sorprendió que me gusta tanto esto, porque o yo tenía que ser o “machorra” o yo tenía que estar loca porque, era competir con hombres...

E2. ...no hay muchas mujeres dentro del rubro como empresarias, yo soy empresaria en este sector por herencia... hay mucha resistencia por parte de los hombres para vernos como sus iguales y ciertamente fue un mundo que tenía más presencia masculina, no había mucha incursión en este tipo de terrenos industriales.

Empleados perciben a la mujer como una amenaza y no como un complemento.

E.3. ...hay que tener mucho cuidado porque ellos se van a sentir amenazados por tener a una mujer, van a sentir que pueden ser desplazados, muchas mujeres han desplazado al hombre por su capacidad, porque hacen mejor su trabajo.

4.4. Acoso sexual

Hay una cultura de acoso sexual de hombres hacia mujeres.

E1. Eso fue lo decente, hasta, hasta... (Silencio) querer ser eh.... Como que.... A ver qué tanto llegas como mujer, como yo te puedo ofrecer verdad. Los acosos sexuales, verdad. Y que eso fue lo que más me pegaba como mujer, porque yo me iba al baño a llorar y regresaba y decía aquí no pasó nada verdad (se humedecen sus ojos).

E.3. "... sobre el acoso sexual, de situaciones de ese tipo que debemos ser muy cuidadosos, si vamos a tomar la responsabilidad de insertar a las mujeres en las operaciones que normalmente hacen los hombres hay que implementar reglas de cómo vamos a jugar, porque parte de los muchachos los conozco bien y hay que ponerles sus candados..."

4.5. Paridad en los sueldos

La entrevistada manifiesta que en su experiencia no existe diferencia en los salarios de hombres y mujeres.

E1. Fíjate que en mi experiencia no veo diferencia en salarios, al contrario, yo siento que, uno le vende con resultados a tu jefe, o al dueño, le vendes con resultados.

4.6. Imagen y Maternidad.

Se percibe un tono de discriminación por imagen luego de ser madre.

E1. Sí veo, y de manera que me impactó, o más bien porque me afectó, que como mujer, pues vamos creciendo, y entonces no es lo mismo que yo, como mujer ya empiece a ser mamá.. sí... entonces, en {nombre} , bueno pues sí se cuidaba mucho la imagen porque ... si yo engordaba, pues yo perdía el puesto.

4.7. Machismo y trabajo doméstico

Se considera que la equidad de género sea desde casa para el buen desempeño laboral de una mujer.

E1. ... no puedes tú vincularte a una pareja que sea machista, que diga no, tú lavas los trastes y tú esto, y tú lo otro, y tú todavía trabajas. Y yo no, yo nada más trabajo y llego a ver la tele, no puede ser eso, tiene que haber mezcla de labores en la casa, y obvio si a mí me gusta trabajar, a mí no me gusta lavar ni planchar ni hacer esto...

E.2. ...la mujer que tiene un trabajo no remunerado no valorado lo suficientemente por su pareja ni por sus hijos o la sociedad.

Conlleva conflictos familiares, divorcios, bajo rendimiento laboral y accidentes:

E.3. Hay muchas consecuencias, hasta separaciones, desintegración familiar porque la mujer ve que no hay apoyo y empieza a ver ciertas situaciones extraordinarias, estos casos que estoy comentando suceden ahí donde yo estoy, tenemos 3 ó 4 casos en esta situación por eso, porque la mujer viene de 8 horas de trabajo y todavía hacer otras actividades en la casa y la pareja no aporta o no apoya y ahí empiezan los conflictos que pueden repercutir en lo familiar y en el trabajo porque al día siguiente regresan al trabajo de mal humor con problemas familiares... para mí es importante que cada muchacho que venga a trabajar esté en buenas condiciones físicas porque alguien que maneja un montacargas enojado, fastidiado, dormido o enfermo puede hasta matar a alguien atropellar a alguien que sería lo más grave, lo mínimo sería dañar alguna carga.

4.8. Horarios y relación familiar

Existe una dificultad para conciliar los horarios laborales con la vida familiar.

E1. ... vas a tu casa, cuatro de la tarde ves a tus hijos, al menos tienes (el varón) que hacer equipo con tu mujer, tú a uno yo a otro si tienen dos, o si tienes uno, hacer la tarea y de esa manera el niño se sentiría menos solo, habría más el fortalecimiento de la familia y por ende habría menos familias disfuncionales yo no quiero ahorita una familia disfuncional yo no quiero hacer culpable a nadie verdad, pero el hecho de que estés muchas horas fuera de casa se pierde totalmente la unión.

4.9. Igualdad de oportunidades

Se expresa que cualquier puesto, ya sea operativo o directivo, puede ser llevado por un hombre o una mujer.

E1. ... porque las mismas capacidades, es como cuando me dices, sabes qué, este, hablamos de por ejemplo, para mí eso es como racismo, sí, este tiene que ser hombre, tiene que ser mujer...

E2. ... de hecho tengo varias amigas que son mecánicas, la tecnología y los sistemas de calidad permiten aprender los procedimientos, una mecánica diesel se puede preparar igual que un hombre, por eso no veo porque no podría ser.

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

El entrevistado, observa que la mujer se ve como una amenaza y por eso se le bloquea en su crecimiento laboral.

E.3. ...el hombre siempre trata de bloquearla porque ve ciertas capacidades en la mujer y podemos sentirnos un poquito amenazados o que pueda desplazar nuestro trabajo.

4.10. Políticas de igualdad

Se expresa la necesidad de hacer una planeación estratégica con políticas en el sector de igualdad de género a semejanza de países desarrollados.

E.2 ... por ejemplo con el embarazo o estar en periodo de lactancia, o de tener necesidades específicas con los hijos, si tomamos en cuenta que lo fundamental del ser humano es la vida y si a nosotras se nos dio por naturaleza esa capacidad o facultad de ser las dadoras de vida, se tiene que legislar en ese sentido. En países avanzados ya está legislado, por ejemplo en algunas empresas la mujer no tiene que estar físicamente en ahí, puede trabajar desde casa algunas horas o puede recibir a sus hijos para la lactancia dentro de la empresa.

E.2. "Creo que hacen políticas públicas para concientizar a los hombres de la importancia de compartir el trabajo en el hogar".

Sin embargo,

E.3., no considera que deban hacer muchos ajustes en las políticas públicas:

Yo creo que no hay que hacer muchos cambios, como está estructurada la empresa seguir trabajando, el departamento de Recursos Humanos es el que tiene que estar pendiente para cuando se presente algún caso de maternidad ... de ahí en fuera creo que no hay ningún cambio drástico que hacer.

Es difícil porque esa parte del machismo viene dentro de las personas, es un proceso de como educaron a las personas desde su casa, los valores la educación es muy difícil cambiarlos. Lo que debemos hacer es poner a trabajar juntos a los hombres y mujeres y poner reglas.

5. Discusión

5.1. Incursión laboral de la mujer

Los resultados se alinean a las investigaciones que consideran que la mujer ha incrementado su participación económica en América latina (Stolle-McAllister 2010) e incluso en sectores típicamente masculinizados como las áreas de ingenierías (Hanappi-Egger 2013), sin

embargo, el acceso laboral solo es la parte inicial del proceso de inclusión, la igualdad de oportunidades y la movilidad vertical (Hanson 2010) en los espacios laborales, siguen siendo un reto generar espacios laborales equitativos para la mujer.

5.2. Percepción ética de la mujer: discriminación positiva.

Puede resultar halagador o ventajoso que exista *per sé* una percepción ética hacia la mujer, sin embargo, no deja de ser un estereotipo y un pre-juicio de género. Ni toda mujer es éticamente buena, ni todo hombre es éticamente malo por su sexo. El problema de los estereotipos es que aceptar uno es aceptar todos y a la mujer se le han adjudicado muchos que la ponen en desventaja (Sinha Mukherjee 2015).

5.3. Estereotipos de género

Los estereotipos de género son un tipo de violencia hacia la mujer y atentan contra su dignidad humana y dentro de ello en su bienestar personal y profesional (Dhar 2018) como a los que son expuestas las mujeres en Japón, China y la India donde se estigmatiza si son solteras (Gong, Tu y Jiang 2017) pero también, si son casadas, se les priva por estereotipo de la vida laboral remunerada (Sinha Mukherjee 2015). En los resultados se observa el encasillamiento que se hace de la mujer y costo social que paga cuando intenta incursionar en espacios laborales, pero, sobre todo, en sectores típicamente masculinizados. Son mal vistas al participar activamente de las labores en esos espacios. Semejante a las mujeres que incursionan en áreas de las ingenierías (Hanappi-Egger 2013), donde incluso los hombres la llegan a percibir como una amenaza o fuera de lugar.

5.4. Acoso sexual

La influencia del entorno local en la vida de la organización es un factor importante en en el acoso sexual laboral (Handy 2006) y un sector típicamente masculinizado tiene gran influencia. Tanto la directiva entrevistada que fue víctima de acoso sexual, como el directivo, reconocen que los hombres pueden llegar a justificar ésta violencia sexual. Tal vez, como

afirma la literatura, es parte de la “Lógica del patriarcado” en las organizaciones (Phillips 2014) que apoya la subordinación, incluso, del cuerpo femenino.

5.5. Paridad en los sueldos

En los resultados obtenidos no existe diferencia en los salarios de hombres y mujeres dentro del sector, aunque la literatura sugiere lo contrario (Mutia, R. (2013).

5.6. Imagen y Maternidad

En el sector se afirma que una mujer puede ser despedida si no se apega o mantiene cierta estética en su imagen. La demanda del estereotipo estético hacia las mujeres en el espacio laboral sigue siendo fruto de los estereotipos de género (Sinha Mukherjee 2015) y de una lógica de control hacia cuerpo femenino (Phillips 2014).

5.7. Machismo y trabajo doméstico

Como parte de estereotipo de que “el cuidado” (Stark (2005) es responsabilidad de las mujeres, conlleva el tiempo y el desgaste físico que vive una mujer que desempeña doble jornada de trabajo remunerado y el no remunerado en el hogar. La participación equitativa del trabajo doméstico es un factor para que la mujer pueda ejercer su derecho a desempeñar y sostener su vida profesional y laboral.

5.8. Horarios y relación familiar

Como lo sugiere la literatura, la conciliación de trabajo-familia trae consigo un espacio digno y favorable para las personas (James 2014), especialmente para la mujer que aún es encasillada dentro del estereotipo de la atención y cuidado familiar (Sinha Mukherjee 2015).

5.9. Igualdad de oportunidades

Aunque verbalmente se expresa que cualquier puesto, ya sea operativo o directivo, puede ser llevado por un hombre o una mujer, el problema existe cuando dicho discurso de equidad se quiere observar en la realidad (James 2014) pues en las empresas entrevistadas

no existen aún mujeres en puestos operativos como choferes, mecanicos o montacarguistas; más bien son ubicadas en áreas de tipo administrativo, secretarial o de limpieza.

5.10. Políticas de igualdad

Se expresa la necesidad de hacer una planeación estratégica con políticas en el sector de igualdad de género a semejanza de países desarrollados. Aunque la literatura advierte que una política de igualdad no ha podido garantizar la equidad de género. Los gobiernos deberían enfocarse en políticas económicas, técnicas y educativas centradas en el campo que puedan vincular la mejora de conocimientos y habilidades para niñas y niños (Loconto 2015).

6. Propuesta

Diseño de una Unidad Estratégica (UE) que se encarguen de manejar los problemas de género en el recurso humano de la empresa Unitrans, S.A de C.V. del puerto industrial de Altamira

6.1. Justificación de la UE

La empresa de logística y descarga **Unitrans, S.A. de C.V.**, del **Grupo Castañeda, S.A. de C.V.** de Puerto Industrial de Altamira, Tamps. deberá incrementar, al doble, su capacidad de servicio; esto debido a que su empresa cliente **Chemours Titanium Technologies**, antes DuPont, duplicará su capacidad productora a finales de este año. Replicando el modelo de algunas empresas montacarguistas de E.U., contratará solo mujeres para puestos operativos. Sin embargo, reconocen que es necesario preparar la cultura organizacional de esos departamentos, ya que son típicamente ocupados por hombres y existen razgos de cultura machista que podría afectar el clima laboral y, por tanto, la productividad del área. Este trabajo, tiene por objetivo diseñar y proponer una Unidad Estratégica (UE) que, en conjunto con la dirección y el recurso humano, se encarguen de visibilizar y manejar los problemas de género en la organización de la empresa Unitrans, S.A de C.V. del Puerto Industrial de Altamira.

No obstante, existen algunas condiciones que se deben considerar al hacer esta inserción de género en la empresa. Según la entrevista con un alto directivo de Unitrans, la

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

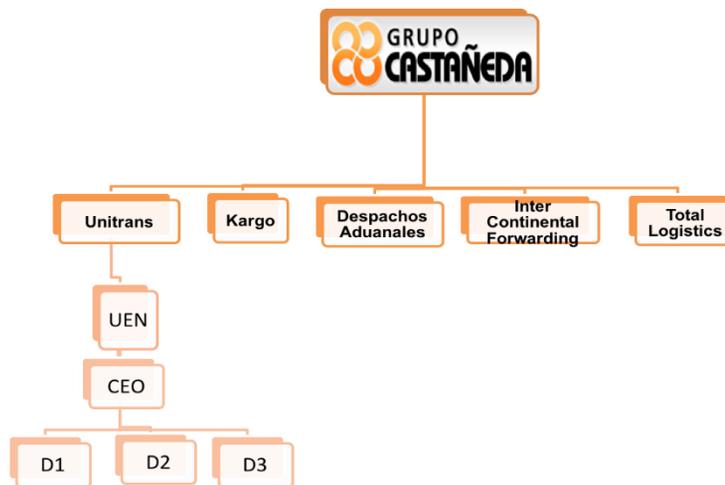
Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

empresa no está segura de que el clima laboral esté listo para recibir a un grupo de capital humano femenino, a un a área operativa típicamente laborada por hombres.

6.2. Ubicación el organigrama de la UEN

Como anteriormente se mencionó en el trabajo, dentro del Grupo Castañeda S.A. de C.V, existen cuatro empresas dedicadas a un servicio. Entre ellas, Unitrans S.A. de C.V es en la que se incorporará la UEN para resolver las cuestiones de género en su organización (Figura 1). La UEN contará con un Director y de él dependerán tres departamentos: D.1. Administrativo; D.2. Profesional en Consultoría de Género; D.3. Profesional de Proyectos.

Figura 1. Ubicación en la UEN dentro del organigrama organizacional.



Elaboración con base a Castañeda (2017).

6.3. Descripción estratégica de la UEN

Objetivo: Detectar, resolver y prevenir los problemas de género en el recurso humano de la empresa Unitrans, S.A de C.V. del Puerto Industrial de Altamira, Tamps.

Misión: Detectar, solucionar y prevenir problemas de discriminación y desigualdad entre el capital humano femenino y masculino de la empresa Unitrans S.A. de C.V.

Visión: Qué la empresa Unitrans S.A. de C.V. sea una empresa donde se garantice la inclusión y la igualdad de género entre los hombres y las mujeres de su organización.

6.4. Planta de cargos, perfiles y competencias de la UEN

6.4.1. Director General de la UEN

a. Identificación

Denominación del cargo	Director UEN
Dependencia	Unitrans S.A. de C.V.
Cargo del Jefe Inmediato	Director General de Unitrans

b. Propósito principal o función básica

Coordinación de programas y estrategias que garanticen la inclusión y la igualdad de género entre los hombres y las mujeres de su organización desde su aspecto administrativo y financiero de la UEN.

c. Funciones esenciales

- Analizar y conceptuar sobre la viabilidad y conveniencia de los proyectos y convenios propuestos a Unitrans S.A. de C.V.
- Coordinar procesos de contratación del personal requerido para la ejecución de las estrategias para la igual de género.
- Participar en las mesas de trabajo, sugerir y proponer soluciones a las dificultades y problemas que se presenten durante el desarrollo y ejecución de los mismos.
- Efectuar acompañamiento a la ejecución contractual de los Convenios y Proyectos.
- Presentar informes periódicos de avance de los proyectos.
- Adoptar y coordinar el desarrollo de los sistemas administrativos institucionales: financieros, contables, de capacitación y de apoyo en coordinación con las unidades pertinentes.
- Adoptar políticas, procesos y procedimientos concernientes a la adquisición de todos los bienes y servicios que requiera la Institución, cumpliendo con la normatividad.

d. Productos

- Elaboración de estudios para la formulación de proyectos; formulación y seguimiento a los proyectos y estrategias elegidas por la empresa.
- Durante la ejecución de los proyectos y/o estrategias debe existir un documento de control actualizado que permita observar los avances y dificultades.
- Presentar informes ejecutivos a la Dirección de Unitrans S.A. de C.V. sobre la

ejecución de los Proyectos y convenios.

- Obtener y sostener la certificación de la *Norma Mexicana Nmx-R-025-Scfi-2015 En Igualdad Laboral Y No Discriminación*.

e. Requerimientos

Estudios: Administrador de empresas preferiblemente Especializado o con Maestría, preferiblemente en Administración ó Derecho Público. Manejo del Office.

Experiencia: Mínimo tres (3) años de experiencia relacionada con las funciones del cargo.

6.4.2. D.1. Profesional en Género

a. Identificación

Denominación del cargo	Profesional en Género
Dependencia	Unitrans S.A. de C.V.
Cargo del Jefe Inmediato	Director General de Unitrans

b. Propósito principal o función básica

Mediante procesos de capacitación, mediación y consultoría detectar, resolver y prevenir los problemas de género en el recurso humano de la empresa Unitrans, S.A de C.V. del Puerto Industrial de Altamira, Tamps. □

c. Funciones esenciales

- Proponer una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo o equivalente
- Realizar la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- Vigilar que el reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
- Realizar una auditoría interna sobre la igualdad y la discriminación en la organización del recurso humano.
- Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

d. Productos

Generar un código de ética o equivalente con perspectiva de género.

Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.

Contar con procesos ascenso permanencia con igualdad de oportunidades.

Garantizar procesos formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de

oportunidades.

Generar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.

e. Requerimientos

Estudios: Título Universitario en ciencias de humanidades con especialización género.

Experiencia: Mínima de tres (3) años en el desempeño de funciones afines al cargo

6.4.3. D.3. Profesional de Proyectos

a. Identificación

Denominación del cargo	Profesional en Proyectos
Dependencia	Unitrans S.A. de C.V.
Cargo del Jefe Inmediato	Director General de Unitrans

b. Propósito principal o función básica

Elaborar y desarrollar los procesos de postulación de planes, programas y proyectos que postulan las distintas fuentes de financiamiento, ya sea municipal, regional o nacional, y cualquier otra entidad que se requiera que soporten la identidad de igual de género de la organización.

c. Funciones esenciales

Ejecutar la postulación de planes, programas y proyectos de acuerdo a las normas y procedimientos que rigen estos procesos.

Desarrollar la evaluación de proyectos en función de las normas y procedimientos establecidos con la previa generación de solicitud de financiamiento, creación de Fichas EBI en el Banco de Proyectos.

Hacer seguimiento en el Banco de Proyecto de los proyectos postulados durante todo el ciclo de vida del proyecto.

Estudiar la factibilidad económica de las licitaciones, estableciendo su conformidad, antes de su materialización. Elaborar los Términos de Referencia para el proceso de postulación y Licitación de los estudios de preinversión.

Estudiar e implementar procesos de gestión que optimicen los plazos de tramitación y resultados ante las instituciones correspondientes.

d. Productos

La elaboración de los informes dentro de los periodos establecidos atiende los requerimientos de otras entidades y autoridades.

Elaboración de los pliegos de condiciones con el cumplimiento de las normas para la

participación en licitaciones.

e. Requerimientos

Estudios: Profesional del Área Financiera con Especialización en Formulación y Evaluación de Proyectos Manejo del Office.

Experiencia: Mínimo dos (2) años en el ejercicio de la profesión específica en labores que guarden relación con las funciones.
--

7. Conclusiones

Las preguntas centrales de esta investigación fueron ¿Cuáles son los estereotipos de género en el sector logístico de Tamaulipas? ¿Cómo diseñar una Unidad Estratégica que gestione apropiadamente los problemas de género? Después del análisis y discusión de los resultados se puede concluir:

- El desarrollo sostenido integral solo puede ser posible desde un enfoque donde se cuiden las dimensiones económica, ambiental y social.
- La dimensión social es la esfera más desatendida. Hay una tendencia a reducirla a un *ecocentrismo* o bien a usar lo social en función de lo económico (*socio eficiencia*).
- Los problemas de género son un factor de sustentabilidad social en las organizaciones y lo social como *pilar olvidado*, conlleva que los temas de género también han sido desatendidos. También, en muchos casos, los temas de género han sido abordados con fines ambientales y económicos y no abordados desde un enfoque socialmente sustentable.
- El sector logístico presenta problemas de género consistentes con la literatura como: incursión de la mujer en un sector típicamente masculinizado; estereotipos “positivos” y negativos hacia la mujer, por ejemplo, una percepción éticamente buena y no es bien vista en actividades “de hombres”; existe acoso sexual; puesto laboral a condición la estética física; poca flexibilidad para conciliar familia-trabajo; carga de doble jornada trabajo-casa; no existe acceso a puestos operativos del sector logístico.
- Si bien, la cultura de género puede ser una estrategia de sostenibilidad en un sector, es necesario ser incorporada como una política de gestión de cada organización.
- La UE se convierte en una estructura que le facilitaría a la empresa Unitrans S.A. de C.V. la consecución de un clima organizacional con perspectiva de género, por cuanto los beneficios -producto de la minimización de problemas en el capital humano de la empresa-, se conviertan en ganancia para la Institución, con los cuales se logre una

mayor productividad del área operativa

8. Bibliografía

- Adhikari, R. 2016. Effect of Women's autonomy on maternal health service utilization in Nepal: a cross sectional study. *BMC women's health*, 16(1), 26. Doi: <https://doi.org/10.1186/s12905-016-0305-7>.
- Bonatti, V. 2017. Taking out the garbage: Migrant women's unseen environmental work. *European Journal of Women's Studies*, 1350506817729857. Doi: <https://doi.org/10.1177/1350506817729857>.
- Boxill, N. A., y Richardson, D. J. 2007. Ending sex trafficking of children in Atlanta. *Affilia*, 22(2), 138-149. Doi: <https://doi.org/10.1177/0886109907299054>.
- Brundtland, G. H. 1987. Informe Brundtland. Editorial: OMS Washington. Tomado de <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/42/427>.
- Burridge, N., Maree Payne, A. y Rahmani, N. 2016. 'Education is as important for me as water is to sustaining life': perspectives on the higher education of women in Afghanistan. *Gender and Education*, 28(1), 128-147. Doi: <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1096922>.
- Caprotti, F., y Gong, Z. 2017. Social sustainability and residents' experiences in a new chinese eco-city. *Habitat International*, 61, 45-54. Doi: [https://doi-org.etechnicryt.idm.oclc.org/10.1016/j.habitatint.2017.01.006](https://doi.org.etechnicryt.idm.oclc.org/10.1016/j.habitatint.2017.01.006).
- Costanza, R., Alperovitz, G., Daly, H., Farley, J., Franco, C., Jackson, T., ... Victor, P.. 2013. *Building a Sustainable and Desirable Economy-in-Society-in-Nature*. ANU Press.
- Dhar, S. 2018. Gender and Sustainable Development Goals (SDGs). *Indian Journal of Gender Studies*, 25(1), 47-78. Doi: <https://doi.org/10.1177/0971521517738451>.
- Eriksson-Zetterquist, U., & Renemark, D. 2016. Can changes to gender equality be sustained?. *Gender, Work & Organization*, 23(4), 363-378. Doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12127>.
- Foladori, G. 2005. Advances and limits of social sustainability as an evolving concept. *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, 26(3), 501-510. <http://dx.doi.org.pbidi.unam.mx:8080/10.1080/02255189.2005.9669070>.
- Gabriel, A. G. 2017. Indigenous women and the law: The consciousness of marginalized women in the Philippines. *Asian Journal of Women's Studies*, 23(2), 250-263. Doi: <https://doi.org/10.1080/12259276.2017.1317705>.
- Gathorne-Hardy, A., Reddy, D. N., Venkatanarayana, M., y Harriss-White, B. 2016. System of Rice Intensification provides environmental and economic gains but at the expense of social sustainability—A multidisciplinary analysis in India. *Agricultural Systems*, 143, 159-1 <http://dx.doi.org/10.1016/j.agsy.2015.12.01268>.
- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J., & Krause, T. S. 1995. Shifting paradigms for sustainable development: Implications for management theory and research. *Academy of management Review*, 20(4), 874-907. Doi: <https://doi.org/10.5465/AMR.1995.9512280024>.
- Gong, W., Tu, C., & Jiang, L. C. 2017. Stigmatized portrayals of single women: a content

- analysis of news coverage on single women and single men in China. *Journal of Gender Studies*, 26(2), 197-211. Doi: <https://doi.org/10.1080/09589236.2015.1095082>.
- Hanappi-Egger, E. 2013. Backstage: The organizational gendered agenda in science, engineering and technology professions. *European Journal of Women's Studies*, 20(3), 279-294. Doi: <https://doi.org/10.1177/1350506812456457>.
- Handy, J. 2006. Sexual harassment in small-town New Zealand: A qualitative study of three contrasting organizations. *Gender, Work & Organization*, 13(1), 1-24. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00293.x>.
- Hanson, S. 2010. Gender and mobility: new approaches for informing sustainability. *Gender, Place & Culture*, 17(1), 5-23. Doi: <https://doi.org/10.1080/09663690903498225>.
- Hutchins, M. J., y Sutherland, J. W. 2008. An exploration of measures of social sustainability and their application to supply chain decisions. *Journal of Cleaner Production*, 16(15), 1688-1698. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.06.001>.
- James, A. 2014. Work–life ‘balance’, recession and the gendered limits to learning and innovation (or, why it pays employers to care). *Gender, Work & Organization*, 21(3), 273-294. Doi: <https://doi.org/10.1111/qwao.12037>.
- Jones, R., y Tonts, M. 1995. Rural restructuring and social sustainability: some reflections on the Western Australian wheatbelt. *The Australian Geographer*, 26(2), 133-140. Doi: <http://dx.doi.org.pbidi.unam.mx:8080/10.1080/00049189508703142>.
- Loconto, A. 2015. Can certified-tea value chains deliver gender equality in Tanzania?. *Feminist Economics*, 21(3), 191-215. Doi: <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1080/13545701.2014.1001765>.
- Mani, V., Agrawal, R., Sharma, V., y Kavitha, T. N. 2016. Socially sustainable business practices in Indian manufacturing industries: a study of two companies. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 24(1). Doi: <https://doi.org/10.1504/IJLSM.2016.075661>.
- Marshall, J. 2011. En-gendering Notions of Leadership for Sustainability. *Gender, Work & Organization*, 18(3), 263-281. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00559.x>.
- Matanle, P., Ishiguro, K., y McCann, L. 2014. Popular culture and workplace gendering among varieties of capitalism: Working women and their representation in Japanese Manga. *Gender, Work & Organization*, 21(5), 472-489. Doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12050>.
- McElwee, P. (Ed.). 2012. *Gender and sustainability: lessons from Asia and Latin America*. University of Arizona Press.
- Medland, L. 2016. Working for social sustainability: insights from a Spanish organic production enclave. *Agroecology and Sustainable Food Systems*, 40(10), 1133-1156. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/21683565.2016.1224213>.
- Miralles-Guasch, C., Melo, M. M., y Marquet, O. 2016. A gender analysis of everyday mobility in urban and rural territories: from challenges to sustainability. *Gender, Place & Culture*, 23(3), 398-417. Doi: <https://doi.org/10.1080/0966369X.2015.1013448>.
- Missimer, M., Robèrt, K.-H., Broman, G. 2017. A strategic approach to social sustainability – Part 2: a principle-based definition, *Journal of Cleaner Production*, Volume 140, Part 1, 1 January 2017, Pages 42-52, ISSN 0959-6526, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.04.059>.

- Mutia, R. 2013. Dropouts in Cameroonian Schools. *Asian Women*, 29(2), 83-102. Tomado de: <http://e-asianwomen.org/xml/00828/00828.pdf>.
- Nussbaum, M., y Sen, A. (Eds.). 1993. The quality of life. Oxford University Press.
- O'Dwyer, B., y Unerman, J. 2016. Fostering rigour in accounting for social sustainability. *Accounting, Organizations and Society*, 49, 32-40. Doi: <http://doi.org.etechnicryt.idm.oclc.org/10.1016/j.aos.2015.11.003>.
- Opp, S. M. 2017. The forgotten pillar: a definition for the measurement of social sustainability in American cities. *Local Environment*, 22(3), 286-305. <http://dx.doi.org.pbidi.unam.mx:8080/10.1080/13549839.2016.1195800>.
- Phillips, M. 2014. Re-Writing Corporate Environmentalism: Ecofeminism, Corporeality and the Language of Feeling. *Gender, Work & Organization*, 21(5), 443-458. Doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12047>.
- Poonacha, V. 2008. Interpreting Gandhi differently: portraying the lives and work of two Gandhian women. *Indian journal of gender studies*, 15(1), 51-80. Doi: <https://doi.org/10.1177/097152150701500103>.
- Powell, R. A., y Mwangi-Powell, F. N. 2017. Female genital mutilation and the Sustainable Development Goals: The importance of research. *Health care for women international*, 38(6), 521-526. Doi: <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1080/07399332.2017.1324118>.
- Rajgopal, S. S. 2002. Reclaiming democracy? The anti-globalization movement in South Asia. *Feminist Review*, 70(1), 134-137. Doi: <https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9>.
- Shantz, J. (2002). Judi Bari and 'the feminization of Earth First!': the convergence of class, gender and radical environmentalism. *Feminist review*, 70(1), 105-122. Doi: <https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9>.
- Sinha Mukherjee, S. 2015. More educated and more equal? A comparative analysis of female education and employment in Japan, China and India. *Gender and Education*, 27(7), 846-870. Doi: <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1103367>.
- Stark, A. 2005. Warm hands in cold age—on the need of a new world order of care. *Feminist economics*, 11(2), 7-36. Doi: <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1080/13545700500115811>.
- Stolle-McAllister, J. 2010. Rural Social Movements in Latin America: Organizing for Sustainable Livelihoods. *The Americas*, 67(1), 136-137. Doi: <https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1080/13545701.2012.664645>
- Thorpe, A., Pouw, N., Baio, A., Sandi, R., Ndomahina, E. T., y Lebbie, T. 2014. "Fishing Na Everybody Business": Women's Work and Gender Relations in Sierra Leone's Fisheries. *Feminist Economics*, 20(3), 53-77. Doi: <https://doi.org/10.1080/13545701.2014.895403>.
- UN. 2015. Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs.
- Vinz, D. 2009. Gender and sustainable consumption: a German environmental perspective. *European Journal of Women's Studies*, 16(2), 159-179. Doi: <https://doi.org/10.1177/1350506808101764>.
- Yin, R. 1994. Case study research: design and methods. Applied social research methods series, 5. Biography, Sage Publications, London.

Mujeres, Derechos y Sociedad

Mayo 2020 :: Año 16:: Núm.30 :: ISSN 1870-1442

- Yin, R.K. 2005. Estudio de caso: Planeamiento e métodos, Bookman, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.
- Yoon, S. Y. 1998. Women and Sustainable Human Development: Values for a Healthy Planet (or What Women Have in Common with Camels). *Asian Journal of Women's Studies*, 4(2), 79. Tomado de:
[https://search.proquest.com/docview/197720150?accountid=14598.](https://search.proquest.com/docview/197720150?accountid=14598)

La utilización del discurso jurídico para lograr la transformación sociocultural por la igualdad sustantiva de género.¹⁰

Lourdes Enríquez Rosas¹¹

La movilización política por la reivindicación de derechos y libertades fundamentales de las diferencias, empezando por las mujeres, ha sido subversiva y estratégica, debido a que en los últimos años del siglo pasado, se logró la conceptualización de la categoría analítica de “género”¹² y su reconocimiento jurídico, tanto en las normas de fuente internacional, como en nuestro derecho interno.

Para afirmar que el discurso jurídico y su adecuada implementación desde una perspectiva de género,¹³ puede lograr una transformación sociocultural que vaya disminuyendo las desigualdades, las jerarquías y las exclusiones, debemos mirar el derecho como un producto social humano, en constante movimiento y construcción, es decir, como un discurso en devenir constante, que puede examinar críticamente el papel de la Ley y su fuerza en la producción y reproducción de la asimetría, la opresión y en el caso específico de las mujeres, la situación de subordinación respecto de los hombres.

¹⁰ Este artículo, fue previamente publicado en el libro: *Atrévete a cambiar: a una cultura de igualdad sustantiva*. Disponible en: https://femumex.org/portal/wp-content/uploads/2019/03/ATREVETE_A_CAMBIAR.pdf

¹¹ Licenciada y maestra en filosofía del Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, especialista en análisis del discurso y crítica de género. Integrante del Seminario permanente de investigación “Alteridad y Exclusiones” de la Facultad de Filosofía y Letras. Colaboradora del Centro de Investigaciones y Estudios de Género y del Programa Universitario de Bioética. Vocal de la Federación Mexicana de Universitarias y parte de las comisiones de equidad de género de las facultades de Filosofía y Letras y de Derecho. Dirección de correo electrónico lourdes_enriquez@cieg.unam.mx

¹² El vocablo género no alude exclusivamente a asuntos de mujeres, sino a los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad entre hombres y mujeres. La desigualdad a la que hacemos referencia es histórica, es decir, se puede rastrear en la historia y contextualizar.

¹³ Metodología clave para entender las formas en que las diferencias han sido utilizadas para determinar las pautas de comportamiento socialmente esperado, normalizado por las personas e instituciones, reforzando así las situaciones de desigualdad y exclusión.

A partir de una perspectiva sociológica, debemos entender el derecho como un fenómeno social, no como algo dado, natural o concedido por la divinidad (ius naturalismo), sino como producto de la sociedad. Como un discurso cuyos enunciados son formulados por personas legitimadas por el sistema político, el cual tiene una historia que es producto de las luchas por el poder, pero también lo conforman las luchas desde la resistencia, como es el caso de los movimientos de mujeres y su activismo jurídico que ha calificado al derecho como masculino y sexista, argumentando y demostrando que es un discurso que crea, configura y reproduce relaciones sociales jerárquicas y asimétricas.

El activismo jurídico por la igualdad sustantiva de género se ha ubicado en la dimensión macro-política¹⁴ instrumentando una lucha estratégica por marcos normativos a nivel internacional y regional, logrando su homologación interna con la aprobación de importantes leyes administrativas que mandatan cambios a todas las ramas de nuestro derecho positivo y que además, se vinculan con un nuevo constitucionalismo moderno, progresista y abierto, que se concretó con la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio del 2011, la que constituyó una operación política largamente preparada por amplios sectores de la sociedad, que después de superar obstáculos de múltiples actores, se tradujo en la modificación de once artículos de la carta magna, que delinear un nuevo paradigma en el constitucionalismo mexicano, ya que, por un lado, introducen el concepto de derechos humanos como eje central de la articulación estatal, sustituyendo la figura de las garantías individuales, y por el otro, incorporan las disposiciones en materia de derechos de origen internacional como normas de máximo rango en el ordenamiento jurídico mexicano, circunstancia

¹⁴ El género es un concepto adoptado de una manera interdisciplinaria por teóricas feministas a finales de los años ochenta. El vocablo había sido utilizado por la psicología médica durante la década de los sesenta, donde de manera empírica se desarrolló y demostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el rol social que toca desempeñar. Y estratégicamente el concepto se traslada al campo de las ciencias sociales y la lucha política, para mostrar las formas y las prácticas en que tienen lugar la producción y la normalización de las figuras de lo masculino y lo femenino. Figuras que forman parte de un dispositivo reforzado con la participación de saberes hegemónicos como la medicina y el derecho, entre otros.

que ha beneficiado la legitimación de la llamada armonización legislativa con perspectiva de género.

En ese sentido, la inclusión de los derechos humanos en el texto constitucional, es decir los derechos subjetivos¹⁵ que son inalienables y universales a todas las personas, insta la obligatoriedad del Estado mexicano de incorporar a su derecho interno los instrumentos que protegen en específico los derechos humanos de las mujeres, los cuales han sido firmados y ratificados, con el compromiso de cumplirlos a cabalidad.

Un estado constitucional y democrático en el que el respeto a los derechos humanos y la integralidad de sus principios sean bienes jurídicos protegidos, está en el camino de realizar profundas transformaciones socioculturales que visibilicen, nombren y atiendan la desigualdad estructural, la discriminación por identidad sexo-genérica y la normalización de las violencias cotidianas contra las mujeres, así como las necropolíticas y la violencia feminicida.

Esta reforma tiene un impacto profundo en cuanto a las concepciones de las libertades y derechos fundamentales de las mujeres. Las modificaciones que aporta al constitucionalismo mexicano no son solamente de forma, sino que afectan al núcleo central de comprensión de lo que significan sus derechos a la no discriminación, a la autonomía personal, a la privacidad, al libre desarrollo de la personalidad, a vivir libre de cualquier tipo o modalidad de violencia, a ser tratadas dignamente y al derecho a la igualdad sustantiva o también conocida como derecho a una igualdad diferenciada¹⁶.

Aplicar los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, constituye una profunda interpelación a la práctica jurídica mexicana. Es un gran reto, porque se están asumiendo criterios que han hecho avanzar el discurso jurídico desde un enfoque de desigualdades y exclusiones de género en otros países, y que requiere de soportes teóricos y epistemológicos que no hemos movilizado en nuestro

¹⁵ Expectativa positiva o negativa, adscrita a un sujeto por una norma jurídica.

¹⁶ En un sentido negativo tal derecho debe entenderse como un derecho a la no discriminación, y así entendido se emparenta con el derecho a la dignidad; pero en un sentido positivo, el derecho a la igualdad debe entenderse como un derecho a la diferencia.

derecho interno. Es decir, nos estamos abriendo a un sistema de una mayor garantía y protección de los derechos de las diferencias, comenzando por las mujeres, bajo estructuras y paradigmas aún anquilosados, verticales, androcentrados y anacrónicos.¹⁷

Es necesario acotar que el texto constitucional no hace referencia únicamente a los tratados internacionales de derechos humanos, sino a los derechos humanos previstos en tratados internacionales, es decir, se amplía el espectro tomando en cuenta el criterio de los derechos y no el de los instrumentos que los contienen.

Es en esa ampliación del espectro, y formulando una crítica de género, cabe argumentar y defender, el derecho a una igualdad diferenciada o igualdad sustantiva que atienda la urgente necesidad de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y la discriminación que viven una gran parte de las mujeres mexicanas.

La crítica de género es una herramienta analítica que muestra el carácter construido y no natural de las representaciones de lo masculino y lo femenino. En ese sentido, explica cómo las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, han sido utilizadas para asignar poderes desiguales que explican la relación de dominio / opresión como relaciones naturales. Y además, como teoría transdisciplinaria, ha profundizado en la situación de sujeción de las mujeres a una relación de poder desigual, con sus variantes de lugar, tiempo y cultura. Ya que tal desigualdad ha querido ser descrita con argumentos naturalistas basados en las diferencias anatómicas entre los cuerpos.¹⁸

Las relaciones de género codifican y algunas veces invisibilizan las relaciones desiguales de poder entre los sexos y entre las mujeres y el Estado. Dichas relaciones sociales entre sujetos, han sido producto de un proceso histórico en donde la dominación ha sido siempre de carácter concreto. Es decir, estas relaciones producen a los hombres y a las mujeres como una dicotomía, en la que ellas viven una subordinación que se legitima de tal modo que llega a institucionalizarse en

¹⁷ Raphael, Lucia. Justicia legal y justeza poética. En Arte, Justicia y Género. SCJN y Ed. Fontamara. 2013.

¹⁸ Gutiérrez Castañeda, Griselda 2002. Perspectiva de género: Cruce de caminos y nuevas claves interpretativas: Ensayos sobre feminismo, política y filosofía. Programa Universitario de Estudios de Género. UNAM.

todos los ámbitos o esferas de su vida.

Entre muchos de sus postulados, la teoría crítica de género señala, que concebir el género como producto de las diferencias sexuales, nos permite entender cómo, de manera continua, se construye desde diversos ámbitos y discursos sociales el género mismo, de ahí que esta noción debe concebirse más allá de su artificial anclaje en las diferencias sexuales, ya que un sujeto constituido en el género lo ha sido no solo a partir de tales diferencias, sino también a través de representaciones lingüísticas, culturales e ideológicas; es decir, las diferencias sexuales no son la única fuente artificial del género, este es también producto de determinadas representaciones sociales.¹⁹

Es así como mediante una puesta en cuestión política del concepto moderno de sujeto, la teoría crítica referida, parte de la afirmación de que el género es producido socio-cultural, política y económicamente. Y que esta producción implica la división jerarquizada y excluyente del trabajo, de la propiedad y en general, de todo tipo de relaciones de intercambio.²⁰

En síntesis, es una teoría que mediante una mirada analítica, indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas y procesos que crean subjetividades, dando un sentido a lo que son las mujeres y a lo que son los hombres y a las relaciones que se producen entre ambos y que reglamentan tanto la moral, como la normatividad jurídica.²¹

Por lo tanto es posible distinguir entre la ley y los ordenamientos de género o normas impuestas por la tradición. Estas últimas intervienen dentro de las prácticas sociales como el estándar implícito de la normalización, proceso que, a la manera de una operación regular y repetitiva, induce comportamientos que ajustan a los individuos a las figuras dominantes de la heterosexualidad (masculina y femenina); los efectos

¹⁹ De Lauretis, Teresa Sujetos excéntricos. En Diferencias, etapas de un camino a través del feminismo. Editorial Horas y Horas. Madrid. España. 2000.

²⁰ Martínez de la Escalera Ana María y Lindig Erika. Alteridad y exclusiones: Vocabulario para el debate social y político. Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y Ed. Juan Pablos. México. 2013.

²¹ El género es una norma que se encuentra incorporada en cualquier actor social. Aún más, la norma, entendida de esa manera, rige la inteligibilidad social, permite que ciertos tipos de prácticas sean reconocibles en un régimen de verdad que conforma lo social y define los parámetros de lo que aparecerá y lo que no aparecerá dentro de esa esfera y su consiguiente normatividad tanto moral como jurídica.

que produce son la manera más clara mediante la cual se pueden discernir.²²

Para cerrar brechas de desigualdad por razones de género²³ y entender el significado de la igualdad sustantiva en libertad, y también buscar que el acceso de las mujeres a la justicia sea real, el discurso jurídico y sus prácticas, deben incorporar a su quehacer, la legislación internacional y la teoría crítica de las relaciones asimétricas de poder entre los sexos a partir de la construcción social de las identidades sexuadas, tomando en cuenta las deformaciones conceptuales de un discurso hegemónico, basado en la exclusión e inferiorización de los cuerpos femeninos. Por ello es necesario hacer una revisión de los instrumentos internacionales e identificar los contenidos mínimos que nuestro derecho interno debe introducir para estar en concordancia con la legislación de fuente internacional.

Con la adopción de la Carta de las Naciones Unidas en 1945, los Estados reafirmaron su compromiso con la justicia, en la dignidad inherente y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Se comprometieron desde entonces, a trabajar unidos para promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad. Tres años más tarde, la proclamación de la Declaración Universal de Derechos Humanos por la Organización de las Naciones Unidas, confirmó el interés de los Estados de conferir al tema de la protección y defensa de los derechos humanos un lugar importante en la agenda internacional. La Declaración plasmó los ideales por los que todos los pueblos y naciones deben esforzarse. Estableció un catálogo de derechos comunes a toda persona humana, independientemente de su sexo, religión, origen étnico o condición social, y confirmó por primera vez, la interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos humanos y la obligación de los Estados de garantizar su protección y promoción de manera permanente.

No obstante, que la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los

²² Enríquez Rosas, Lourdes. “Eficacia performativa de las estrategias de resistencia jurídica para defender los derechos de las mujeres”, en Arte, Justicia y Género. SCJN y Ed. Fontamara. México. 2013.

²³ el género es la producción sociocultural de las diferencias (empezando por la primera y más importante diferencia, que es la diferencia sexual) de una manera jerárquica, asimétrica y excluyente. Es jerárquica porque asigna valores de superioridad a lo masculino e inferioridad a lo femenino, es asimétrica porque esa producción crea desigualdades y es excluyente porque discrimina de manera directa o indirecta a las diferencias, empezando por el colectivo de las mujeres.

Derechos Humanos se refieren en términos genéricos a la persona humana, como sujeto central de esos derechos y libertades fundamentales y tienen como uno de sus postulados básicos el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, lo cierto es que, en la realidad, subsisten enormes desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y esferas de su vida, tanto la política, como la social, económica y cultural.

De ahí la imperiosa necesidad de hablar de derechos humanos de las mujeres y la responsabilidad de tutelarlos de manera específica a través de la creación de normas internacionales vinculantes para los Estados y que aseguren su vigencia y aplicación real.

Los primeros instrumentos específicos de derechos humanos destinados a las mujeres, fueron adoptados a mediados del siglo pasado y giraron en torno a la nacionalidad y al reconocimiento de derechos civiles y políticos. A la fecha, los diversos sistemas internacionales de derechos humanos han identificado la discriminación y la violencia como dos ejes temáticos principales para desarrollar una protección específica hacia las mujeres. Bajo esta visión, el activismo jurídico de los movimientos de mujeres y la comunidad internacional han desarrollado un arduo trabajo para garantizar la plena vigencia de estos derechos.

En 1979 se abrió a firma la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y en 1999 su Protocolo Facultativo. Actualmente, 177 Estados son Parte del primer instrumento y 75 del segundo. En el ámbito regional americano, los Estados del hemisferio adoptaron la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, misma que entró en vigor en 1995 y de la que actualmente son parte 31 Estados. México ratificó ambos instrumentos y su observancia es jurídicamente obligatoria por precepto constitucional como se ha referido anteriormente.

Ambas convenciones internacionales, son los referentes más importantes en la protección de los derechos humanos de las mujeres.

Para entender la significación del derecho a la igualdad diferenciada, son indispensables los postulados de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ya que impone la obligación de tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres, no sólo en el ámbito público, sino también en la esfera privada. Asimismo, es el instrumento jurídicamente vinculante más completo, universal y específico que existe hasta hoy en materia de no discriminación y derechos de las mujeres, y que sirve de base para el quehacer gubernamental en materia de igualdad sustantiva. En su primer artículo señala que por discriminación contra la mujer se entiende “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Son tres los principios básicos que rigen este instrumento jurídico: El primero es el principio de igualdad: Concepto que se entiende no sólo como igualdad formal (en la ley o de jure, igualdad de oportunidades), sino también como igualdad sustantiva (en los hechos o resultados). El segundo es el principio de no discriminación, que se basa en el entendimiento de que la discriminación es socioculturalmente construida y que no es un principio esencial o natural de la interacción humana. Y el tercero es el principio de responsabilidad del Estado, ya que al ratificar la convención adquiere responsabilidades hacia las mujeres que no puede rehuir. Los Estados parte deben respetar, proteger y garantizar los derechos y libertades fundamentales de las mujeres. Esto es, el Estado es legalmente responsable por las faltas a las obligaciones internacionales asumidas en esta Convención.

Por lo expuesto, es importante entender que el modelo de igualdad sustantiva que promueve la CEDAW se refiere a igualdad de trato, de acceso a oportunidades y a recursos materiales y simbólicos, para conseguir igualdad de resultados. El concepto en el que se apoya dicho modelo sostiene que el reconocimiento de la igualdad formal expresada en leyes y políticas neutrales en cuanto a las disparidades,

desventajas y exclusiones de género, podría no ser suficiente para garantizar que las mujeres gocen de los mismos derechos que los hombres.

El sistema de la CEDAW se basa en un abordaje correctivo o sustantivo de la igualdad, parte de que para redistribuir los beneficios equitativamente entre mujeres y hombres, los intentos de promover los derechos humanos de las mujeres, deben, en el proceso, transformar las relaciones desiguales de poder entre ambos sexos. El Estado debe crear condiciones que hagan posible que los obstáculos que impiden el acceso a la igualdad, basada en el hecho de ser mujeres, se eliminen. En consecuencia, la convención también reconoce que para que la igualdad de resultados sea posible, podría ser necesario que hombres y mujeres reciban trato diferente. Además, como la igualdad debe garantizarse para todas las mujeres, la posición desventajosa de diferentes grupos de mujeres debido a condiciones como la raza, la etnia, nacionalidad, la lengua, la condición socio/económica, la orientación sexual, la religión o la ideología, etc, comprenden otro nivel de igualdad que la CEDAW toma en cuenta. Y además, exige que la discriminación se entienda en su sentido más amplio, es decir, busca que se reconozcan aquellos tipos de discriminación que no son tan obvios o directos.

La Recomendación 19 de la CEDAW (1992) establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre; por lo que en su artículo 7º expresa que, “La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación”. Por ello, la CEDAW exige a los Estados parte que ratificaron la convención, a que adopten medidas positivas para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer.

La Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos realizada en Viena en 1993, resulta un parteaguas en las normativas jurídicas internacionales, ya que reconoce en forma expresa que los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, son derechos humanos. Señala que todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y por lo tanto están relacionados entre sí. Hace una mención expresa de otorgar a la mujer la igualdad en todos los derechos, señalando

que esta debe ser una prioridad para los gobiernos y para las Naciones Unidas. Subraya la importancia de eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada y de eliminar los prejuicios sexistas.

En la Conferencia sobre Población y Desarrollo en el Cairo en 1994, se acordaron puntos trascendentales en la defensa de los derechos humanos de las mujeres. Uno de los más importantes señala que para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la vida productiva y reproductiva, con especial atención en las tareas del cuidado, son necesarias medidas políticas que procuren el acceso de la mujer a una vida segura y a recursos económicos, que generen su participación en la vida pública y que se realicen programas de educación que ayuden a eliminar estereotipos. Otro de ellos habla de que la igualdad entre niños y niñas es un primer paso para asegurar que la mujer pueda desarrollarse en condiciones de igualdad durante su vida. Y especifica la necesidad de potenciar el valor de las niñas para sus propias familias y para la sociedad, al considerarlas no sólo futuras madres, sino seres humanos que se moverán dentro de espacios públicos y no únicamente en los privados. Habla también de que los Estados deben promover la igualdad entre los sexos, alentando a los hombres que se responsabilicen de su comportamiento sexual y reproductivo y a que asuman su función social y familiar.

Se ha nombrado armonización legislativa a la reciente creación de leyes que incorporan al derecho interno las convenciones internacionales de las que México forma parte²⁴. La primera de esas leyes se promulgó en el mes de agosto del 2006 y es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la segunda se promulgó en el mes de febrero del 2007 es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ambas leyes mandatan revisar todos los ordenamientos jurídicos que discriminan de manera directa o indirecta a las mujeres.

Desde un enfoque de género, estas leyes son reglamentarias de preceptos constitucionales y establecen un paradigma social nuevo basado en los estándares

²⁴ Las más importantes son: Organización de Naciones Unidas (ONU) “Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW por sus siglas en inglés) ratificada por México en 1981. Organización de Estados Americanos (OEA) “Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, ratificada por México en 1992.

internacionales de derechos humanos y en la fuerza del concepto de ciudadanía plena. Son leyes que desde la resistencia, trastocan el orden social jerárquico, desigual y excluyente. Crean una verdadera política de Estado porque exigen su transversalización, articulando y coordinando a los tres poderes de la unión y a los tres órdenes de gobierno. El bien jurídico que tutelan es la igualdad sustantiva en el ámbito público y privado de la vida de las mujeres, así como su libertad, autonomía, integridad y seguridad.

A continuación un breve análisis de la primera de las dos leyes: La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), ya que es el instrumento jurídico nacional que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Es una ley administrativa dirigida a lograr el respeto al derecho de igualdad, garantizando la exclusión de prácticas discriminatorias del actuar social, cuando tienen su origen en el sistema sexo-género.

La ley cuenta con cinco títulos y 49 artículos. El título primero establece las disposiciones generales que establecen el objeto de la ley, los principios rectores y los sujetos de la ley. El título II establece las autoridades, competencias y coordinación en los distintos niveles de actuación e intervención del Estado. En el título III establece las disposiciones sobre la política nacional en materia de igualdad; los instrumentos de política en materia de igualdad entre hombres y mujeres; las reglas y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y el Programa para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. En el título IV se abordan los objetivos y acciones de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres; las disposiciones específicas dirigidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional; en la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres; de la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres; de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil; de la eliminación de estereotipos establecidos en

función del sexo; del derecho a la información, y de la participación social en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Y el título V señala las disposiciones relativas a la observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Un avance estratégico de esta ley consiste en que contempla las acciones y medidas especiales dirigidas a la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Ello implica una intervención en los diversos ámbitos de la realidad social y cultural en que persiste, se genera y se perpetúa la desigualdad.

La discriminación se concreta en el terreno de las prácticas, de los hechos, y toma lugar en la trayectoria de vida de las personas que la padecen, afectando su presente y su futuro, por ello es esencial comprender que la igualdad es contraria a cualquier tipo de discriminación.

La discriminación por razones de género constituye un acto o comportamiento que se ejerce de manera directa o indirecta, cuando se comete directamente es porque se trata a la persona de forma desfavorable, y por tanto injusta por razón de su sexo.²⁵

Por lo tanto, la crítica de género no es contra el valor de la igualdad como norma jurídica, es contra el concepto de igualdad que no toma en cuenta la diferencia sexual y mantiene la discriminación y la exclusión. Para explicar este razonamiento, es muy útil la reflexión del jurista italiano Luigi Ferrajoli, quien sostiene que debe intentarse una redefinición del principio de igualdad y del universalismo de los derechos, que no haga abstracción de la diferencia sexual. Su argumentación refuerza, con racionalidad jurídica, los contenidos de la Convención Internacional para Eliminar Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, en relación a la igualdad sustantiva y sus principios básicos explicados en párrafos anteriores. Este autor define el principio de igualdad como igual valor asociado a todas las diferencias de identidad, que hacen de toda persona un individuo diferente de todos los demás, y de todo individuo una persona como todas las demás.²⁶

²⁵ Saucedo Irma y Melgar Lucía; ¿Y usted cree tener derechos? Acceso de las mujeres mexicanas a la justicia. Programa Universitario de Estudios de Género. UNAM. México. 2011.

²⁶ Luigi Ferrajoli, El principio de igualdad y la diferencia de género en Juan A. Cruz Parceros y Rodolfo Vázquez (coord.) Colección Género y Derecho, SCJN y Editorial Fontamara. México. 2011.

Como filósofo del derecho, su reflexión teórica sobre el principio de igualdad y su relación con la diferencia de género, abarca un riguroso análisis del concepto de igualdad en su relación con los conceptos de diferencia y de identidad personal, así como con la significación de las desigualdades. Sostiene que la igualdad es un principio complejo, estipulado para tutelar las diferencias y para oponerse a las desigualdades. Afirma que mientras el principio de igualdad es una norma jurídica, las diferencias y las desigualdades son hechos concretos de la vida de las personas. Explica que las diferencias: como la diferencia sexual, la diferencia de nacionalidad, la diferencia de edad, la diferencia de religión, etc consisten en la diversidad de nuestras identidades personales. Estas diferencias, sean naturales o culturales, distinguen e individualizan a las personas, es decir, les dan identidad y deben ser protegidas por los derechos fundamentales y por la igualdad jurídica.²⁷ Las desigualdades son la diversidad de nuestras condiciones materiales, económicas y de oportunidades sociales, se producen por la disparidad de los derechos patrimoniales y las posiciones de poder y sujeción, como lo explica la teoría crítica de género al referirse a la dominación. Ferrajoli concluye que al ser las diferencias y las desigualdades hechos concretos, de ello depende su carácter asimétrico respecto a la igualdad. Ya que siendo esta última una norma jurídica, su finalidad debe ser proteger y valorar las diferencias, eliminando o cuando menos reduciendo las brechas de desigualdad.

Con respecto a la igualdad en un sentido positivo, si bien es cierto que se debe atender a la universalidad de los derechos bajo el principio de igualdad, tal universalismo no debe hacer abstracción de la diferencia sexual, porque sí lo hace, estamos frente a un universalismo excluyente

Por consiguiente, el principio de igualdad es un principio normativo que protege las diferencias, comenzando por la diferencia de género, porque de hecho, somos diferentes por sexo o identidad sexual, por raza, por nacionalidad, por edad, por condición social, por orientación sexual, por estado civil, por religión, por opiniones o por cualquier otra marca identitaria, tal y como lo señala el Artículo 1º.

²⁷ *Ibíd*em

Constitucional.

De lo anterior se puede concluir que la igualdad es una norma jurídica que conjuga igualdad y diferencias. Con respecto al derecho a la igualdad de género, en un sentido negativo tal derecho debe entenderse como un derecho a la no discriminación, y así entendido se emparenta con el derecho a la dignidad, pero en un sentido positivo, el derecho a la igualdad debe entenderse como un derecho a la diferencia.²⁸

Como sostiene el jurista Luigi Ferrajoli, debe intentarse una refundación y una redefinición del principio de igualdad, en el sentido de una igual valoración jurídica de las diferencias.

“Es el punto de vista de las mujeres, el que se ha impuesto en el plano cultural, aun antes que en el plano jurídico, y el que ha producido, poniendo en duda y cuestionando el valor y el significado de la igualdad, la que quizás ha sido la más relevante revolución social de los últimos decenios. Obviamente, aún repensado y reformado en función de la valorización de la diferencia de género, ningún mecanismo jurídico logrará, por sí solo, garantizar la igualdad de hecho entre los dos sexos... El verdadero problema, el que requiere intervenciones precisas e imaginación jurídica, es la elaboración de un garantismo de las diferencias de género que sirva de hecho para la realización de la igualdad en su sentido más amplio posible”²⁹.

En el contexto de una pluralidad social, se está hablando de igual consideración y respeto de las personas, pero sobretudo, del derecho a una igualdad diferenciada que da sustento y llena de contenido garantista el concepto de igualdad sustantiva, consagrado en las normas de fuente internacional que protegen en específico los derechos humanos de las mujeres.

²⁸ Vázquez Rodolfo. Derechos Humanos. Una lectura liberal igualitaria. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Instituto Tecnológico Autónomo de México y Centro de Estudios de Actualización en Derecho. 2015.

²⁹ Luigi Ferrajoli, El principio de igualdad y la diferencia de género en Juan A. Cruz Parceroy y Rodolfo Vázquez (coord.) Colección Género y Derecho, SCJN y Editorial Fontamara. México. 2011.

Bibliografía:

- Carbonell Miguel y Salazar Pedro (Coordinadores). *La Reforma Constitucional de Derechos Humanos: Un nuevo paradigma*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. 2011
- Butler, Judith. *Deshacer el género*. Ed. Paidós. Barcelona, España. 2006.
- Butler, Judith. *Cuerpos que importan, sobre los límites materiales y discursivos del sexo*. Ed. Paidós. Buenos Aires, Argentina. 2008.
- De Lauretis, Teresa. *La tecnología del género. En Diferencias, etapas de un camino a través del feminismo*. Ed. Horas y Horas. Madrid, España. 2000.
- Enríquez, Lourdes. *Eficacia performativa de las estrategias de resistencia jurídica para defender los derechos de las mujeres*. Arte, justicia y género. SCJN y Ed. Fontamara. México. 2013.
- Gutiérrez, Griselda. *Perspectiva de género: Cruce de caminos y nuevas claves interpretativas: Ensayos sobre feminismo, política y filosofía*. Programa Universitario de Estudios de Género. UNAM México. 2002.
- Izquierdo María Jesús. *Estructuras de la violencia y la desigualdad*. Fondo hispano y debates. Barcelona, España. 2000.
- Lamas, Marta. *Cuerpo: Diferencia sexual y género*. Ed. Taurus. México. 2002.
- Luigi, Ferrajoli. *El principio de igualdad y la diferencia de género*. Colección Género y Derecho. SCJN y Ed. Fontamara. México. 2011.
- Martínez de la Escalera, Ana María y Lindig, Erika. *Alteridad y exclusiones: Vocabulario para el debate social y político*. Facultad de Filosofía y Letras UNAM y Ed. Juan Pablos. México. 2013.
- Raphael, Lucia y Priego, María Teresa. *Arte, justicia y género*. SCJN y Ed. Fontamara. México. 2013.
- Saucedo, Irma y Melgar, Lucia. *¿Y usted cree tener derechos? Acceso de las mujeres mexicanas a la justicia*. Programa Universitario de Estudios de Género. UNAM. México. 2011.
- Serret Estela. *Identidad femenina y proyecto ético*. Las ciencias sociales, estudios de género. Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. México. 2002.
- Vázquez Rodolfo. *Derechos Humanos. Una lectura liberal igualitaria*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto Tecnológico Autónomo de México. 2015.

Glosario:

Derechos humanos de las mujeres:

Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural personal e íntimo, adscritos a la dignidad de las mujeres. Están reconocidos por instrumentos jurídicos internacionales y por mandato constitucional pasan a ser parte del derecho interno revistiéndolo de legalidad y legitimidad. Su obligatoriedad es condición fundamental para hacerlos exigibles y justiciables.

Discriminación:

Es toda diferenciación o exclusión de individuos o grupos de personas que tenga como resultado disminuir, someter o anular a una persona o grupo de personas pasando por encima de sus derechos fundamentales. Se concreta en el terreno de las prácticas, de los hechos, y se refleja en la vida de las personas que la padecen, afectando su presente y su futuro. Se construye socialmente teniendo como base las relaciones de poder, las representaciones sociales y los valores en los que se anclan. Las formas que asume la discriminación están conectadas conceptualmente con ideas de dignidad e igualdad, por ello cobra mayor interés en las sociedades democráticas y se le juzga como un asunto estrechamente relacionado con el desempeño de la sociedad en su conjunto.

Discriminación por razones de género:

Se refiere a toda distinción, diferenciación, exclusión o restricción basada en el sexo de la persona, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, ejercicio o derecho de las mujeres, independientemente de su estado civil, de disfrutar los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. CEDAW Naciones Unidas 1979). La discriminación por razones de género constituye un acto o comportamiento que se ejerce de manera directa o indirecta; cuando se hace directamente es porque se trata a la persona de forma diferenciada, desfavorable y por lo tanto injusta, por razón de su sexo. El sexo es pues el objeto de consideración directa para el acto de discriminación, -como se hace con la raza, con la edad, la etnia, la discapacidad o la orientación sexual- que se utiliza para someter a las mujeres, subordinarlas o segregarlas, ignorando sus habilidades, talentos o capacidades individuales y anulando o desconociendo sus derechos y libertades fundamentales.

Principio de igualdad sustantiva:

Comprende la igualdad de trato, igualdad de acceso a oportunidades, para obtener igualdad de resultados. Reconoce que la igualdad formal, expresada en leyes y políticas públicas neutrales en cuanto al género, pueden no ser suficientes para garantizar que las mujeres gocen de los mismos derechos que los hombres. La CEDAW provee normas basadas en la noción de que las diferencias entre hombres y mujeres –ya sean las basadas en lo biológico (sexo) o las socioculturalmente

construidas (género)- resultan en experiencias de disparidad y desventaja desproporcionada para las mujeres.

Derecho a una igualdad diferenciada:

En un sentido negativo tal derecho debe entenderse como un derecho a la no discriminación, y así entendido se emparenta con el derecho a la dignidad, pero en un sentido positivo, el derecho a la igualdad debe entenderse como un derecho a la diferencia. Es decir, a ser diferente al paradigma masculino como único modelo de lo humano. Así, el principio de igualdad será una norma que conjuga igualdad y diferencias. Estipulada para tutelar las diferencias y oponerse a las desigualdades.

Relación entre la igualdad y la no discriminación:

Los conceptos de igualdad y de no discriminación se corresponden mutuamente, como las dos caras de una misma institución: La igualdad es la cara positiva de la no discriminación, la discriminación es la cara negativa de la igualdad, y ambas la expresión de un valor jurídico de igualdad que está implícito en el concepto mismo del Derecho, como orden de justicia para el bien común.

Igualdad y acceso a la justicia:

Para alcanzar sus objetivos, el proceso debe tener en cuenta los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia. Es así como se atiende el principio de igualdad ante la ley y los tribunales y la correlativa prohibición de discriminación. La presencia de condiciones de desigualdad real obliga a adoptar medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses. Si no existieran dichos medios de compensación, ampliamente reconocidos en diversas vertientes del procedimiento, difícilmente se podría decir que quienes se encuentran en condiciones de desventaja, disfrutan de un verdadero acceso a la justicia y se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esas desventajas.

Exclusión / Inclusión:

Designa las prácticas discursivas y no discursivas de selección y separación de los agentes sociales, de configuración de los espacios autorizados para la acción y el uso de la palabra por parte de dichos agentes, y de configuración de las formas de la sensibilidad que producen figuras de la subjetividad y prácticas de la subjetivación, como relaciones de dominación. Todas estas prácticas constituyen y explican el orden social como naturalmente asimétrico y jerárquico. Ya que no existe procedimiento identitario que no implique la exclusión del otro o de los otros, los procedimientos de exclusión son constitutivos de toda configuración individual o colectiva de los agentes sociales. Es decir, este tipo de prácticas producen relaciones de dominación si refuerzan el orden social asimétrico y jerárquico, pero también permiten la aparición de los ejercicios políticos de resistencia, en tanto que dichos

ejercicios implican instancias de toma de postura respecto al pasado, la historia y la memoria social.

Crítica de género:

Desmonta un dispositivo que genera, sobre las diferencias y la pluralidad de los individuos, una oposición jerárquica y una relación de dominación. Este dispositivo produce la oposición entre dos géneros y se apropia de la diferencia sexual, resignificándola como diferencia natural. Se trata de un momento negativo ya que su finalidad es visibilizar y luchar contra la estructura androcéntrica, pero como todo movimiento es seguido por una instancia propositiva (postulativa), esta instancia muestra que la dominación puede acabarse y en su lugar se pueden instaurar diversas maneras de relación con los otros, ni jerárquicas ni autoritarias. (Alteridad y Exclusiones: Vocabulario para el debate social y político)

Perspectiva de género:

Herramienta analítica que se enfoca en las condiciones diferenciadas, desigualdades entre hombres y mujeres, en la desigual valoración de lo masculino y lo femenino. En las políticas públicas implica la incorporación de enfoques específicos y estratégicos para promover y alcanzar la igualdad de género.

Transversalización de la perspectiva de género:

Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997)

Institucionalización de la perspectiva de género:

Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas con el fin de eliminar las desigualdades de género, mediante la adopción, creación, adecuación e implementación de reglas y políticas al interior de las instituciones estatales para modificar positivamente las condiciones de las mujeres.

Interseccionalidad:

Herramienta para el análisis, el trabajo de abogacía y el diseño de políticas públicas que toma en cuenta las múltiples discriminaciones que se entrecruzan con el género. Ayuda a entender cómo éstas se cruzan con el género y cómo se dan a partir de ellas, experiencias particulares de opresión y privilegio. En México, un ejemplo de este cruce es la superposición de género, clase y raza que, por discriminación, sitúa a las mujeres indígenas y pobres en una situación de mayor vulnerabilidad.

Más allá de las aulas: el empoderamiento tecnológico de las mujeres a través de la educación formal, no formal e informal.

Nayana María Guerrero Ramírez³⁰

Resumen:

Las estructuras sociales y organizacionales se han ido adaptando a los constantes cambios tecnológicos, revolucionando así la forma de vivir de la sociedad. Las mujeres son usuarias de la tecnología, pero la carencia del género femenino en este sector es un suceso preocupante. Aunado a ello, con el desarrollo de la tecnología y, específicamente, con la automatización del trabajo, las mujeres tienen más probabilidades de quedarse rezagadas del ámbito laboral. Existen múltiples maneras de lograr el empoderamiento tecnológico de las mujeres que van más allá de las aulas, como el aprendizaje formal, no formal e informal. El presente artículo busca analizar el papel que juega la tecnología en el empoderamiento de las mujeres, identificar las diferentes vías de aprendizaje en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), su situación en México y estudiar dos casos de empoderamiento tecnológico de las mujeres.

Introducción

Las tecnologías digitales son herramientas que instigan el crecimiento económico, abren nuevas formas de trabajo y pueden mejorar las condiciones de vida (Hilbert, 2011). Las nuevas aplicaciones tecnológicas están modificando los ámbitos personales y profesionales. Las estructuras sociales y organizacionales se han ido

³⁰ Nayana Guerrero es Doctoranda en Ciencias de la Administración en el Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la UNAM. Socia activa de la Federación Mexicana de Universitarias (FEMU) nayanaguerrero@gmail.com.

adaptando a los constantes cambios tecnológicos, revolucionando así la forma de vivir de la sociedad, de ahí que la era digital reduce las distancias físicas favoreciendo la productividad y el aprovechamiento de los recursos y también facilitando la colaboración y el intercambio de información entre las y los usuarios. En este sentido, las TIC son un factor clave para el desarrollo socioeconómico de las mujeres.

En México, en 2018, el 51.5% de las y los usuarios de Internet de seis años o más eran mujeres (INEGI, 2019); sin embargo, cuando se trata de crear y desarrollar tecnología, los hombres dominan el sector. Entre los fundadores de las compañías tecnológicas más importantes a nivel mundial, denominadas las GAFAs (acrónimo utilizado para denominar a las empresas: *Google, Apple, Facebook y Amazon*) no se identifica ninguna mujer.

En 1976, Steve Jobs, Steve Wozniak y Ronald Wayne crearon *Apple* en el garaje de la casa de Jobs en Palo Alto, California. Por su parte, Jeffrey Preston Bezos creó *Amazon* en Bellevue, Washington el 5 de julio de 1994. Asimismo, en California, Larry Page y Serguéi Brin fundaron *Google* en 1998 y, por último, *Facebook* fue creado en 2004 por el entonces estudiante de Harvard, Mark Zuckerberg.

Las mujeres son usuarias de la tecnología, pero la carencia del género femenino en la generación de tecnología es un suceso preocupante. La "paradoja de la igualdad de género en las TIC", es un hallazgo de la UNESCO donde subraya que los países con los niveles más altos de igualdad de género, como los de Europa, tienen las proporciones más bajas de mujeres con títulos universitarios en carreras relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, acrónimo de los términos en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Por el contrario, los países con bajos niveles de igualdad de género, como los de la región árabe, tienen la mayor proporción de mujeres que completan estudios universitarios STEM (UNESCO, 2019).

Con el desarrollo de la tecnología y, específicamente, con la automatización del trabajo, las mujeres tienen más probabilidades de quedarse rezagadas del ámbito laboral. De acuerdo con una investigación realizada por la consultora estratégica global McKinsey en 2019 (McKinsey & Company, 2019) en Canadá, Francia,

Alemania, Japón, Estados Unidos, Inglaterra, China, India, México y Sudáfrica, en las economías maduras, las mujeres representan el 15 por ciento de las y los operadores de máquinas y constituyen, en promedio, el 70 por ciento de las y los trabajadores de apoyo administrativo. En las economías emergentes, las mujeres representan en promedio menos del 25 por ciento de las y los operadores de máquinas, pero constituyen más del 40 por ciento de las y los trabajadores de apoyo administrativo (McKinsey & Company, 2019).

Ahora bien, algunas profesiones son mayormente automatizables, particularmente, aquellas que requieren de labores físicas como los/as operadores/as de máquinas o artesanos/as, así como actividades de apoyo administrativo. Mientras que las profesiones que requieren de habilidades cognitivas, sociales y emocionales son menos propensas a ser automatizables.

Bajo esta lógica, el reporte de McKinsey indica que las mujeres podrían tener un riesgo ligeramente menor que los hombres, en cuanto a que su trabajo se vea desplazado por la automatización. En los diez países analizados por la consultora, el 20 por ciento de las mujeres (107 millones) que trabajan hoy y hasta 2030, podrían encontrar desplazados sus empleos por la automatización, en comparación con el 21 por ciento (163 millones) de los hombres (McKinsey & Company, 2019).

El mundo laboral actual requiere de personas más capacitadas y con mayores habilidades digitales, por ello las mujeres necesitan estar más involucradas con la tecnología para prosperar. Es de vital importancia que las mujeres se involucren en el acceso, uso y creación de tecnología para romper con la brecha digital de género que se refiere a la diferencia entre hombres y mujeres con relación al acceso, uso y creación de las TIC.

En este sentido, la educación en TIC es clave para integrar y actualizar a las mujeres en el universo digital. En este aspecto, existen múltiples maneras de lograr el empoderamiento tecnológico de las mujeres que van más allá de las aulas y de la educación formal como son las carreras STEM. La educación no formal realizada mediante organizaciones o entidades a través de cursos, conferencias y talleres (Verges Bosch, 2012) y el aprendizaje informal, entendido como aquel que se desarrolla entre amistades, por comunidades o plataformas en internet, son

alternativas para fortalecer dichos conocimientos.

El presente artículo busca analizar el papel que juega la tecnología en el empoderamiento de las mujeres, identificar las diferentes vías de aprendizaje en TIC y su situación en México y estudiar dos casos de empoderamiento tecnológico.

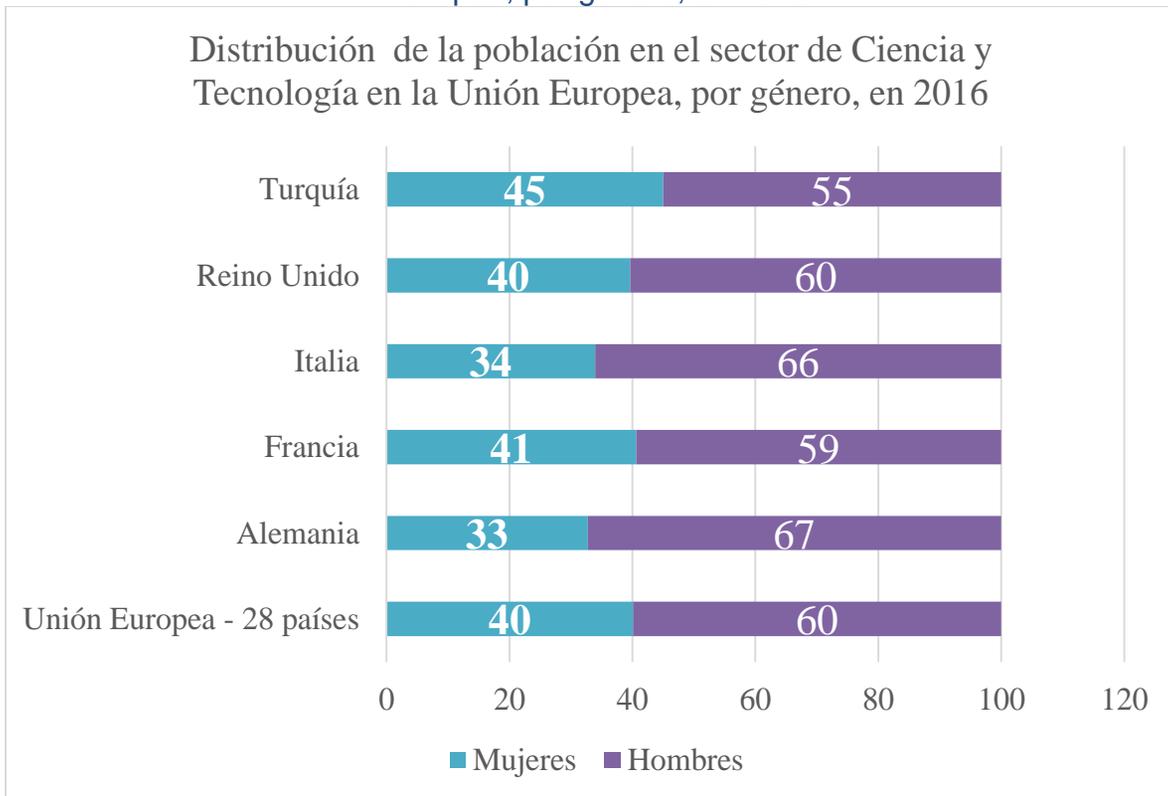
Tipos de aprendizaje en tecnología

- **Aprendizaje formal**

A nivel mundial, la ausencia de mujeres en las ciencias es una situación preocupante. En la Unión Europea, la distribución de la población en el sector de ciencia y tecnología en 2017 era de 41 por ciento de mujeres y 59 por ciento de hombres (Eurostat, 2019). Esta proporción es similar en México donde el 39.38 por ciento de la población ocupada en el sector de información y medios masivos en 2013 eran mujeres, contra el 60.62 por ciento de los hombres (INEGI, 2014).

Por lo que se puede observar, la proporción 40/60 se replica tanto en países desarrollados como en economías emergentes. El sector tecnológico es un área con gran dinamismo económico que cuenta con los trabajos mejores pagados; aun considerando las diferencias económicas en las diversas naciones del mundo, todos los países tienen un común denominador: la escasa participación de mujeres en las ciencias (Figura 1).

Figura 1
Distribución de la población en el sector de Ciencia y Tecnología en la Unión Europea, por género, en 2016



Elaboración propia. Fuente: (Eurostat, 2019)

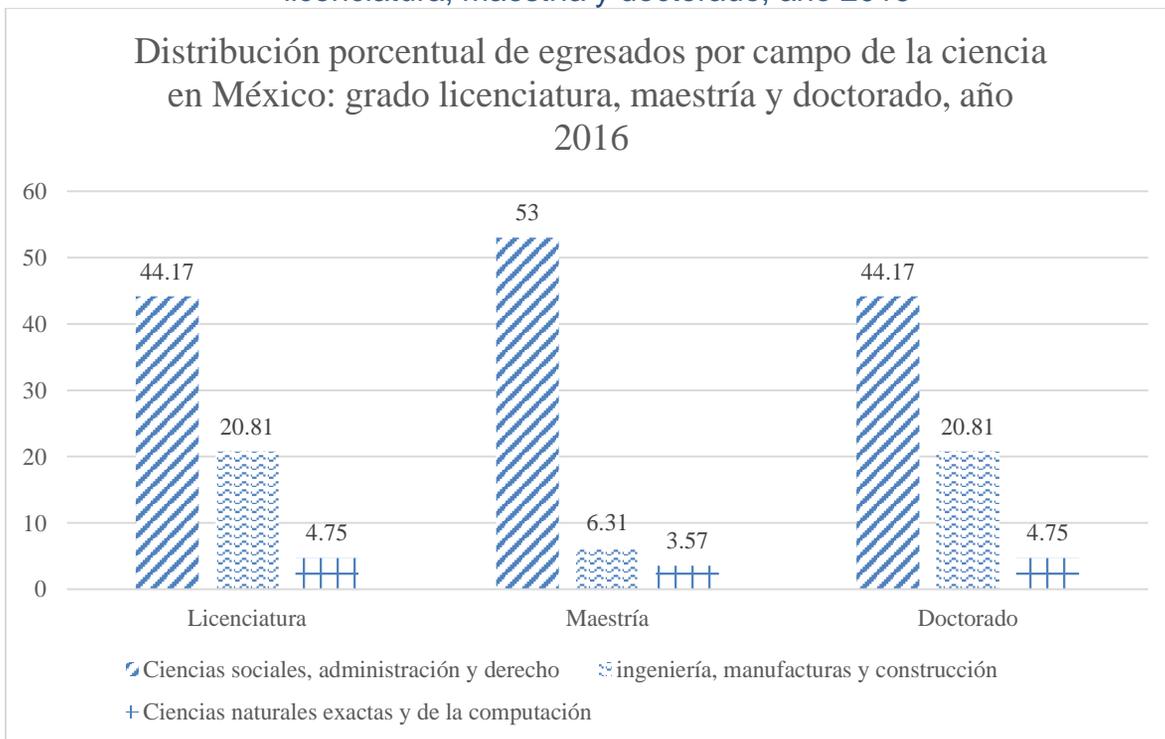
La masculinización del sector refleja que los hombres se sienten mayormente atraídos por la tecnología en comparación con la población femenina. Las tendencias previstas sobre los empleos del futuro subrayan la importancia de la tecnología en el ámbito laboral. De acuerdo con el Foro Económico Mundial, las profesiones en crecimiento son aquellas que integran funciones relacionadas con el análisis de datos, el desarrollo de *software*, entre otras, que requieren en gran medida el uso de la tecnología (World Economic Forum, 2018).

En México, el estudiantado de la educación formal que se imparte en centros escolares oficiales, centros de educación superior, universidades y otras instituciones formales (OCDE, 2010), tiene una cierta preferencia por las ciencias sociales. Como se puede observar en la Figura 2, la distribución porcentual por campo de estudio en grado de licenciatura refleja que en 2016 las y los estudiantes estaban inscritos en carreras relacionadas con las ciencias sociales, administración

y derecho en un 44.17 por ciento.

En el rubro de las ciencias naturales exactas y de la computación, la proporción era del 4.75 por ciento, mientras que en las carreras relacionadas con la ingeniería, manufacturas y construcción era del 20.81 por ciento (CCE, 2019). De igual manera, de las personas egresadas de maestría en 2016, el 53 por ciento eran de áreas relacionadas con las ciencias sociales, Administración y Derecho y el 3.57 por ciento de ciencias exactas y Computación (CCE, 2019). A nivel doctorado, la distribución porcentual de egresados en ciencias naturales, exactas y de la computación es del 4.75 por ciento, en el campo de ingeniería, manufacturas y construcción del 20.81 por ciento y en el campo de ciencias sociales, Administración y Derecho, la proporción es de 44.17 por ciento. Así se identifica que el estudiantado mexicano no se ve interesado por las carreras STEM.

Figura 2
Distribución porcentual de egresados por campo de la ciencia en México: grado licenciatura, maestría y doctorado, año 2016

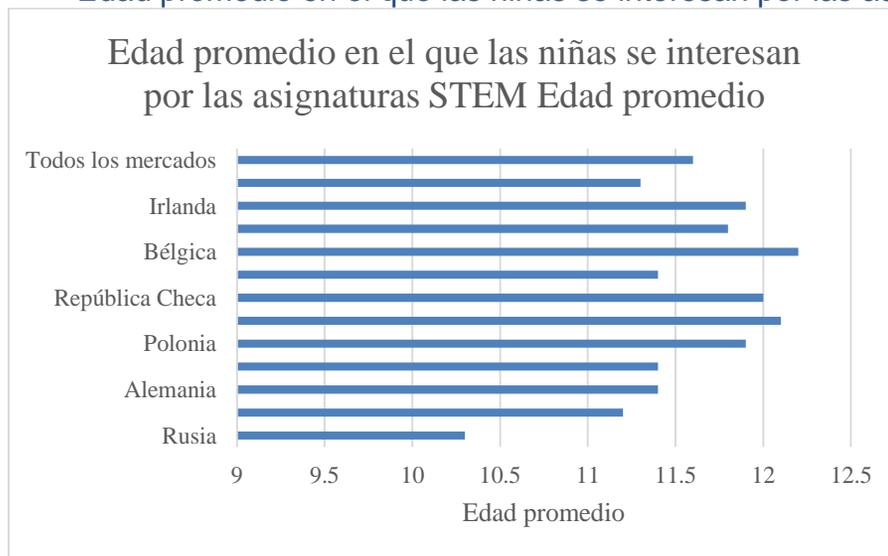


Fuente: Elaboración propia a partir de (CCE, 2019)

Sin embargo, según el *Anuario Estadístico de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*: "durante la década del 2000 el porcentaje de mujeres que estudiaron Matemáticas pasó de 17.3 a 32.9; ingeniería de 15.7 a 23.6; Biología de 20.8 a 49.7 y Química de 42.6 a 52.3" (INMUJERES, 2017). Aunque la matrícula de las mujeres en carreras científicas ha aumentado, este progreso no se ve reflejado en la proporción de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en facultades, universidades o en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), ya que en 2017 las mujeres con grado de doctorado representaban el 37 por ciento del padrón (Datos Gob, 2017).

De acuerdo con un estudio realizado por *Microsoft* Europa, para que una mujer se interese en la ciencia, el momento clave para incentivarlo es, en promedio, a la edad de once años (Microsoft, 2017). En el mismo estudio se establece que, a los quince años, las niñas dejan de interesarse por el ámbito científico. La edad varía por país (Figura 3); no obstante, el dato global indica que entre los 11 y los 15 años existe la posibilidad de alentar a las niñas a elegir una carrera profesional relacionada con las STEM. Los principales factores que afectan el interés de las niñas en las ciencias están relacionados con las tutorías, ganar experiencia práctica y tener modelos a seguir que sean visibles.

Figura 3
Edad promedio en el que las niñas se interesan por las asignaturas STEM



Fuente: Elaboración propia a partir de (Microsoft, 2017)

En México, la mayoría de las niñas entre 11 y 15 años se encuentran estudiando la educación secundaria; este momento es clave para despertar su interés en las asignaturas STEM. Para lograr la integración de las prácticas STEM en las aulas, es necesario contar con docentes capacitados en TIC y con una formación científica para que puedan motivar y transmitir la importancia de las ciencias al alumnado. Por otra parte, integrar diferentes formas de aprendizaje como el basado en problemas, en proyectos y el aprendizaje vivencial que favorece el desarrollo del pensamiento crítico (Villalobos Delgado, Ávila Palet, & Olivares, 2016).

El aprendizaje basado en problemas es un método de instrucción donde los estudiantes son protagonistas de su propio aprendizaje, pasando de un rol de receptor pasivo a uno activo, responsable y autónomo. En este tipo de aprendizaje, los profesores deben tomar el rol de guía y tutor, orientando a los alumnos a integrar y aplicar los conocimientos necesarios. Así, las y los alumnos podrán comprender mejor los contenidos temáticos abordados en el problema al encontrarles aplicaciones prácticas en su contexto (Villalobos Delgado, Ávila Palet, & Olivares, 2016). Estas estrategias en el modelo educativo ayudan a promover y despertar el interés de las niñas en las prácticas STEM; sin embargo, es preciso un esfuerzo interdisciplinario y transdisciplinario con la vinculación tanto de gobierno, como de la escuela con la comunidad y las empresas para generar un cambio estructural.

Ahora bien, el empoderamiento tecnológico de las mujeres no sólo se puede lograr mediante la educación formal. En este sentido, la educación no formal constituye también una herramienta para integrar a las mujeres y niñas en el universo digital.

- **Aprendizaje no formal**

La educación no formal es aquella actividad organizada y sostenida que no corresponde necesariamente a la educación formal (OCDE, 2010), se caracteriza a través de cursos, talleres, conferencias, entre otros, que se llevan a cabo en

organizaciones o instituciones (Verges Bosch, 2012). En México, existen múltiples Organizaciones No Gubernamentales que se enfocan en impulsar a las niñas a cursar una carrera universitaria en áreas científicas.

Un ejemplo de ello es el programa "Mujeres STEM, Futuras líderes" el cual fue diseñado por Rebeca Vargas, presidenta de la organización *US-Mexico Foundation*. Este programa que ha sido impulsado en conjunto con la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Secretaría de Educación Pública, tiene como objetivo expandir el alcance y visión profesional de las jóvenes estudiantes de preparatoria, empoderándolas y acercándolas al mundo de las ciencias para motivarlas a estudiar una carrera STEM (Secretaría de Comunicaciones y Transportes, 2018).

El programa está dirigido a 180 jóvenes mexicanas que cursan secundaria en escuelas públicas que forman parte de la Red de Puntos México Conectado (PMC) y se ha llevado a cabo aprovechando la tecnología de conexión remota (telefonía e internet) en Punto México Conectado que es una red nacional de centros de capacitación y educación digital, consta de 32 centros de innovación ubicados en el centro de la ciudad, uno en cada estado de la República Mexicana, en el que cualquiera puede conectarse con nuevas tecnologías de la información, aprender a usarlas, desarrollar su creatividad y emprender proyectos innovadores (PMC, 2018). Los centros de capacitación digital participantes son aquellos ubicados en La Paz, Monterrey, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Hermosillo, Matamoros y Ciudad de México (Secretaría de Comunicaciones y Transportes, 2018).

El éxito del programa se centra en las mentoras que son mujeres científicas profesionistas. Durante diez meses, las estudiantes reciben orientación vocacional personalizada, capacitaciones y seminarios en línea donde interactúan con otras estudiantes del mundo. Al finalizar, asisten a un campamento de verano educativo en la ciudad de Nueva York donde conocen a mujeres líderes en el sector tecnológico y realizan visitas guiadas a universidades y museos (US Mexico Foundation, 2019).

En el campamento las adolescentes refuerzan lo aprendido a lo largo del programa, por lo que se dice que "la niña que se fue no es la misma que la niña que

regresó” (US Mexico Foundation, 2019) porque cuando regresan a sus comunidades se convierten en agentes transformadoras y en un ejemplo para otras adolescentes.

Dada la importancia del tema, en México se creó la asociación sin fines de lucro Movimiento STEM, que busca promover la educación STEM en México y en América Latina con una visión social e inclusiva sin distinción de género. Mediante este movimiento se promueve el enfoque STEM en la enseñanza en instituciones públicas, empresas y diferentes actores sociales (Movimiento STEM México, 2019).

Movimiento STEM impulsa la educación científica mediante cursos de capacitación, conferencias, tutorías, tomando así el papel de interlocutor y concentrando esfuerzos para integrar el ecosistema STEM en México agregando a su causa a la iniciativa privada, las cámaras del sector, las Organizaciones de la Sociedad Civil, el gobierno, la academia, la comunidad empresarial y organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales (Movimiento STEM México, 2019).

A nivel internacional, la participación femenina en la industria tecnológica es baja y representa el 25 por ciento del total del personal técnico y de ingeniería (CEPAL, 2014). La escasez de mujeres en el sector tecnológico y el incremento de habilidades digitales representa un riesgo para las mujeres que actualmente tienen más de 18 años, puesto que la mayoría de los programas para empoderar tecnológicamente a las mujeres están enfocados en jóvenes menores de edad. En este sentido, Laboratorio es una organización sin fines de lucro enfocada en capacitar tecnológicamente a mujeres mayores de 18 años y sin límite edad a través de un curso intensivo de programación con una duración de seis meses (Laboratoria, 2019).

La política bajo la cual se rige la organización es que únicamente pagarán el curso aquellas participantes que consigan trabajo al finalizar el mismo, haciendo uso de los conocimientos adquiridos en Laboratorio. Así, mediante el aprendizaje no formal, las mujeres mayores de edad pueden empoderarse tecnológicamente; no obstante, son pocos los programas que se dirigen a este sector de la población, debido a que las iniciativas enfocadas en STEM están principalmente dirigidas a niñas menores de edad. Por lo tanto, es necesario multiplicar la capacitación a toda la población para aprovechar las oportunidades que ofrece la acelerada y continua

penetración de las TIC en todos los ámbitos de la sociedad.

- **Aprendizaje informal**

El avance tecnológico mundial está modificando los términos en los que se desenvuelven las relaciones sociales, políticas y económicas (Wajman,2009). La comunicación entre las personas y su manera de relacionarse está en constante cambio. El empoderamiento tecnológico no sólo puede lograrse mediante la educación formal y no formal, también surge desde el aprendizaje informal, que se caracteriza por su falta de estructura; se entiende como aprendizaje informal aquel que se desarrolla entre amistades, familiares, comunidades de práctica o en momentos de ocio (Verges Bosch, 2012).

En este sentido, la plataforma digital *YouTube* se distingue por ser un medio de comunicación asincrónico, transmisivo e interactivo (Ramírez Ochoa, 2016), sirve como una herramienta educativa para impulsar el autoaprendizaje, por lo que a medida que se consolida el uso de las TIC para el público en general, las plataformas digitales han tenido una repercusión en el ámbito educativo, configurando un nuevo campo de investigación denominado Comunicación Mediada por Computadora (CMC) que se define como el "conjunto de tecnologías digitales que asisten en la comunicación y los procesos de enseñanza aprendizaje" (Ramírez Ochoa, 2016).

En este tenor, las herramientas digitales son utilizadas como un apoyo en el proceso didáctico, de forma que, a través de videos, el/la aprendiz puede adquirir conocimientos por parte de un/a tutor/a, que es aquella persona que subió el video.

Bajo esta lógica, *Google* y la Fundación Mayahii presentaron el proyecto *YouTube EDU*, que es una plataforma de conocimiento abierto y gratuito que contiene videos en línea divididos en categorías como matemáticas, idiomas, tecnología y ciencias sociales, con la finalidad de beneficiar a todas las personas que deseen ver contenidos educativos de calidad. De esta manera, hombres y mujeres de distintas edades han logrado sacar provecho de esta nueva forma de aprendizaje.

Dos casos de empoderamiento tecnológico de las mujeres

©Federación Mexicana de Mujeres Universitarias AC

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

- **El papel de *Instagram***

Un caso de empoderamiento tecnológico a través de la educación informal es el de Medio Oriente, en donde las mujeres tienen escasas oportunidades en comparación con el resto del mundo. De acuerdo con una investigación realizada en Kuwait (2017), *Instagram* tiene un impacto importante en el empoderamiento de las mujeres en un país con grandes desigualdades entre hombres y mujeres.

La discriminación de género en los países de Medio Oriente es una barrera para el empoderamiento de las mujeres en esta región, por ello las redes sociales se transforman en herramientas digitales que inciden en las relaciones de poder de género y el Internet es utilizado como una herramienta de empoderamiento (Amichai-Hamburger, Y.A. McKenna, & Tal, 2008).

En particular, la red social y aplicación de *Instagram* está enfocada en una comunidad que comparte fotos y videos cortos, es considerada una fuente de empoderamiento psicológico para las mujeres puesto que les permite tener confianza en sí mismas y desarrollar la capacidad de organizar y ejecutar los cursos de acciones requeridos para producir los logros que valoran al publicarlos (Riquelme, Rios, & Al-Thufery, 2018).

Además, dado que las interacciones en *Instagram* no se realizan cara a cara, se disminuye la presión humana y se favorece el intercambio virtual. Aunado a esto, *Instagram* permite la creación de comunidades virtuales donde las mujeres participan compartiendo fotos y comentarios, lo que fomenta el desarrollo de un sentido de pertenencia y de comunidad que promueve el empoderamiento femenino.

- **El caso de las mujeres en Taiwán**

Un caso relacionado con el aprendizaje no formal es el que surge en Taiwán, donde de los seis millones de no usuarios/as TIC cuatro millones son mujeres; además, menos del 25 por ciento de mujeres mayores de 50 años tienen acceso a estas tecnologías (Kuo, Tseng, Lin, & I.C. Tang, 2013). Esta investigación se centra en el

impacto de la alfabetización digital en mujeres mayores de 50 años. El equipo taiwanés realizó un estudio cuantitativo con los resultados de las encuestas realizadas a 133 mujeres mayores de 50 años que tomaron un curso de aprendizaje en TIC durante seis semanas. Se analizaron los constructos de capital social, autoeficacia y bienestar subjetivo.

El capital social hace referencia a los lazos interpersonales, expectativas, confianza y reconocimiento en comunidades sociales con contexto común y normas compartidas en específico, numerosos estudios identifican las relaciones positivas entre el capital social y la integración de conocimiento colectivo, la creatividad y el aprendizaje dentro de una organización (Kuo, Tseng, Lin, & I.C. Tang, 2013).

La autoeficacia es un juicio personal de la capacidad de cada persona para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para lograr los tipos de desempeño designados (Kuo, Tseng, Lin, & I.C. Tang, 2013). Por último, en la investigación realizada en Taiwán, el bienestar subjetivo se analiza desde dos perspectivas: el afecto, es decir, las respuestas emocionales de las personas en positivo o negativo y, la cognición, que se refiere a las evaluaciones de las personas sobre las satisfacciones de su dominio como el trabajo, la familia, el ocio, la salud y las finanzas, así como el juicio global de la satisfacción con la vida (Kuo, Tseng, Lin, & I.C. Tang, 2013)

Los resultados mostraron que, con el suficiente apoyo social, las encuestadas desarrollaron autoeficacia informática, perseverando en el aprendizaje de las TIC y promoviendo su bienestar. Asimismo, para mejorar la alfabetización digital de las mujeres, el capital social debe ser utilizado para apoyar el aprendizaje de las TIC, debido a que, al ser el aprendizaje en TIC una actividad colectiva, el capital social se convierte en una ayuda común para aumentar la satisfacción del aprendizaje de las encuestadas, lo que conlleva un incremento en el nivel de autoeficacia informática y, por lo tanto, a un incremento en el empoderamiento tecnológico de las mujeres.

Conclusiones

En conclusión, el universo tecnológico es un sector de oportunidad para la autonomía económica de las mujeres, en especial en América Latina en donde existe una escasa participación de la fuerza laboral femenina en el sector TIC. En este sentido, mediante la educación formal se está impulsando la integración de las niñas en las ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas.

A través de la educación no formal como los programas *Mujeres en STEM*, *Futuras Líderes* y el *Movimiento STEM México*, se contribuye a incrementar el número de mujeres y hombres en áreas STEM y, sobre todos a transformar la visión de las niñas y niños sobre su futuro, incentivando así un cambio estructural en la sociedad, empoderando tecnológicamente a la juventud.

Los programas se centran principalmente en jóvenes estudiantes de todos los niveles menores de 18 años. Algunas iniciativas están dirigidas únicamente a mujeres, como es el caso de *Mujeres en STEM*, *Futuras Líderes*; sin embargo, los programas de la organización sin fines de lucro *Movimiento STEM México* están abiertos al público en general.

Existen algunas organizaciones como *Laboratoria* que están dirigidas a mujeres mayores de 18 años, en donde pueden aprender a programar y se adentran al universo digital. No obstante, conforme la edad de la mujer aumenta, se reduce la oferta académica formal y no formal enfocada en ciencias, matemáticas, ingeniería e informática. En este sentido, se requiere impulsar más programas gubernamentales y difundir iniciativas para despertar el interés de las niñas y mujeres en el sector tecnológico.

Los procesos de cambio tecnológico han modificado la manera de adquirir conocimientos; por ende, la educación informal que se ofrece a través de Internet favorece el empoderamiento tecnológico de las personas, tal es el caso de la Fundación Mayahii que se dedica a impulsar la difusión de conocimiento abierto y gratuito. Esta fundación, en colaboración con *Google*, muestra videos con contenidos educativos de calidad, fomentando así la igualdad de oportunidades y el desarrollo del capital humano. Esta transformación en el uso intensivo de los recursos electrónicos puede incidir en la inclusión digital de las mujeres, que es un elemento

clave para lograr la igualdad de género.

A través de aplicaciones como *Instagram*, las mujeres pueden empoderarse gracias a las interacciones con otras usuarias y otros integrantes de esta red social, promueve el intercambio de conocimientos; además, permite a las usuarias expresar sus experiencias, puntos de vista y emociones sobre sus intereses lo que fomenta el sentido de pertenencia, determinación, control y toma de decisiones.

La utilización de las TIC juega un papel importante en el bienestar de las niñas y mujeres, aunque las mayores de 50 años suelen ser más apartadas del universo tecnológico. El esfuerzo, lucha y convicción que una persona tiene sobre su propia capacidad para conseguir un objetivo es lo que empodera al ser humano, es por ello que, a través de la autoeficacia informática, las mujeres logran fomentar su empoderamiento tecnológico.

Actualmente, los tipos de aprendizaje formal, no formal e informal no son suficientes, por lo que es preciso crear una intersección entre los diferentes sectores empresariales, el gobierno, la academia y la sociedad civil para generar e impulsar el empoderamiento tecnológico de las mujeres y niñas, lo que es un elemento clave para lograr la igualdad de género.

Referencias

- Amichai-Hamburger, Y., Y.A. McKenna, K., & Tal, S.-A. (2008). E-empowerment: Empowerment by the Internet. *Computers in Human Behavior*, 24, 1776–1789.
- CCE. (2019). CCE. Recuperado el 11 de 10 de 2019, de <http://www.cce.org.mx/wp-content/uploads/2019/01/Visio%CC%81n-STEM.pdf>
- CEPAL. (2014). *Repositorio CEPAL*. Recuperado el 12 de 10 de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36857/1/S1420253_es.pdf
- Datos Gob. (19 de 06 de 2017). *Datos abiertos*. Recuperado el 11 de 10 de 2019, de INCAN: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/investigadores-sni>
- Eurostat. (10 de febrero de 2018). *Eurostat*. Recuperado el 01 de octubre de 2010, de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180210-1?inheritRedirect=true>
- Eurostat. (21 de 09 de 2019). *Eurostat*. Recuperado el 11 de 10 de 2019, de http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-057398_QID_47D444DF_UID_-3F171EB0&layout=SEX,L,X,0;NACE_R2,L,Y,0;TIME,C,Z,0;CATEGORY,L,Z,1;

- GEO,L,Z,2;AGE,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-057398UNIT,THS;DS-057398TIME,2017;D
- Hilbert, M. (2011). Digital gender divide or technologically empowered women in developing countries? A typical case of lies, damned lies, and statistics. *Women's Studies International Forum*, 32, 479-489.
- INEGI. (2014). *Atlas de género*. Recuperado el 11 de 10 de 2019, de http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/
- INEGI. (2014). *Atlas de género*. Recuperado el 01 de octubre de 2019, de http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/
- INEGI. (02 de abril de 2019). *INEGI*. Recuperado el 01 de octubre de 2019, de Sala de prensa: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/OtrTemEcon/EN-DUTIH_2018.pdf
- INMUJERES. (2017). *INMUJERES*. Recuperado el 11 de 10 de 2019, de INMUJERES: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/agendas/Agenda_2017.pdf
- Kuo, F., Tseng, F., Lin, C., & I.C. Tang, W. (2013). Critical success factors for motivating and sustaining women's ICT learning. *Computers and Education*, 208-218.
- Laboratoria. (2019). *Laboratoria*. Recuperado el 12 de 10 de 2019, de <https://convocatoria.laboratoria.la/>
- McKinsey & Company. (2019). *The McKinsey Global Institute*. Recuperado el 02 de octubre de 2019, de https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-future-of-women-at-work-transitions-in-the-age-of-automation?mod=article_inline
- Microsoft. (01 de 03 de 2017). *Why Europe's girls aren't studying STEM*. Recuperado el 11 de 10 de 2019, de Microsoft: <https://news.microsoft.com/europe/features/dont-european-girls-like-science-technology/>
- Movimiento STEM México. (2019). *Movimiento STEM*. Obtenido de Movimiento STEM: <https://movimientostem.org/nosotros/>
- OCDE. (2010). *Panorama de la educación 2010: Indicadores de la OCDE*. Madrid: OCDE.
- PMC. (2018). *Punto Mexico Conectado*. Obtenido de Punto Mexico Conectado: <https://www.pmc.gob.mx/>
- Ramírez Ochoa, M. (julio-diciembre de 2016). Posibilitadores del uso educativo de YouTube. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), 537-546. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/46148194036>
- Riquelme, H. E., Rios, R., & Al-Thufery, N. (2018). Instagram: its influence to psychologically empower women. *Information Technology & People*, 31(6), 1113-1134.
- Secretaría de Comunicaciones y Transportes. (01 de 02 de 2018). *gob.mx*. Obtenido de [gob.mx: https://www.gob.mx/sct/articulos/mujeres-en-stem-futuras-lideres?idiom=es](https://www.gob.mx/sct/articulos/mujeres-en-stem-futuras-lideres?idiom=es)
- Secretaría de Comunicaciones y Transportes. (01 de 02 de 2018). *Gob.mx*. Obtenido de [Gob.mx: https://www.gob.mx/sct/articulos/mujeres-en-stem-futuras-lideres?idiom=es](https://www.gob.mx/sct/articulos/mujeres-en-stem-futuras-lideres?idiom=es)
- UNESCO. (2019). *UNESDOC*. Recuperado el 01 de octubre de 2019, de I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416.page=7>

Mujeres, Derechos y Sociedad

Mayo 2020 :: Año 16:: Núm.30 :: ISSN 1870-1442

- US Mexico Foundation. (14 de 01 de 2019). *Mujeres en STEM, Futuras Líderes*. Obtenido de US Mexico Foundation: <https://usmexicofound.org/programs/6/mujeres-en-stem-futuras-lideres>
- Verges Bosch, N. (noviembre de 2012). De la exclusión a la autoinclusión de las mujeres en las TIC. Motivaciones, posibilitadores y mecanismos de autoinclusión. *Athenea Digital*, 3(12), 129-150.
- Villalobos Delgado, V., Ávila Palet, J., & Olivares, S. (2016). Aprendizaje basado en problemas en química y el pensamiento crítico en secundaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 557-581.
- World Economic Forum. (02 de 10 de 2018). *WEForum*. Recuperado el 11 de 10 de 2019, de <https://es.weforum.org/agenda/2018/10/cinco-cosas-que-debe-saber-acerca-del-futuro-de-los-puestos-de-trabajo/>